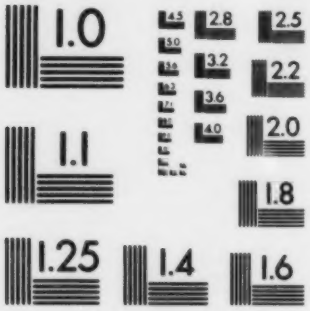
MS109

Micromedia Limited

The contents of this microfiche are copyright by the publisher of the original document. Please contact the original publisher for guidance in copyright matters.

PM-1 3½"x4" PHOTOGRAPHIC MICROCOPY TARGET
NBS 1010a ANSI/ISO #2 EQUIVALENT



PRECISION[SM] RESOLUTION TARGETS

MICROCOPY RESOLUTION TEST CHART
NATIONAL BUREAU OF STANDARDS
STANDARD REFERENCE MATERIAL 1010a
(ANSI and ISO TEST CHART No. 2)

This statement was filmed with this document. If the pages of the document are less clear than this statement it is due to the poor photographic quality of the document.

NATIONAL MICROGRAPHICS ASSOCIATION

24x

ANNUAL REPORT 1990-1991

THE PAY EQUITY COMMISSION

Ontario

Pay Equity Commission
150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario M4P 1E8

Telephone
(416) 481-3314 or 481-3315
1-800-387-8813 or 1-800-387-8887

Fax
(416) 965-4316

ISSN 1181-8093

© 1991

Photos ©:
Berdj Daniels – cover
Brown, Melvin & Associates – page 1
Vincenzo Pietropaolo – page 32
Peter Stranks – all others

Additional copies of this document are available for $3.00 from:

Publications Ontario
880 Bay Street, 5th Floor
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tel: (416) 326-5300 or 1-800-668-9938

or

Access Ontario
Rideau Centre
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(personal shopping only)

MasterCard and VISA accepted.
Cheques and money orders payable
to the Treasurer of Ontario.

Printed on recycled and recyclable paper

Pay Equity Commission
Commission de l'équité salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464
Telecopier:
416/965-4316

150, avenue Eglinton est
5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

Telephone :
(416) 481-4464
Télécopier :
(416) 965-4316

The Honourable Bob Mackenzie
MPP Hamilton East
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:

It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period April 1, 1990 to March 31, 1991.

Yours sincerely,

Brigid O'Reilly
Commissioner
Pay Equity Office

Beth Symes
Chair
Pay Equity Hearings Tribunal

92-06210/

CONTENTS

Commissioner's Message	1
The Pay Equity Commission	3
Introduction	5
Pay Equity Act, 1987	5
Organizational Chart	8
Financial Statement	9
Staff	10
The Pay Equity Office	11
The Commissioner's Office	13
The Second Inter-governmental Conference on Pay Equity	15
The Operations Branch	15
The Policy and Research Branch	16
The Information and Education Services Branch	18
The Review Services Branch	20
The Pay Equity Hearings Tribunal	23
Introduction	25
Pay Equity Hearings	27
Highlights of Tribunal Decisions	33
Members of the Tribunal	38
New Challenges	41

COMMISSIONER'S MESSAGE

Brigid O'Reilly

This year began and ended with discussions on amendments to the *Pay Equity Act, 1987* (the *Act*). In the spring of 1990, consultations were held with employers, women's groups, unions, consultants and lawyers on the proportional value approach to achieving pay equity. In the winter of 1991, the proxy comparison approach to achieving pay equity in broader public sector workplaces where no male jobs exist, was the subject of another round of consultations. Both these approaches were recommended in a 1989 Commission report. Although no amendments to the *Pay Equity Act, 1987* have yet been introduced in the Legislature, the discussions have made it clear that thousands more women in Ontario will benefit from the *Act* once it has been amended to include more job classes.

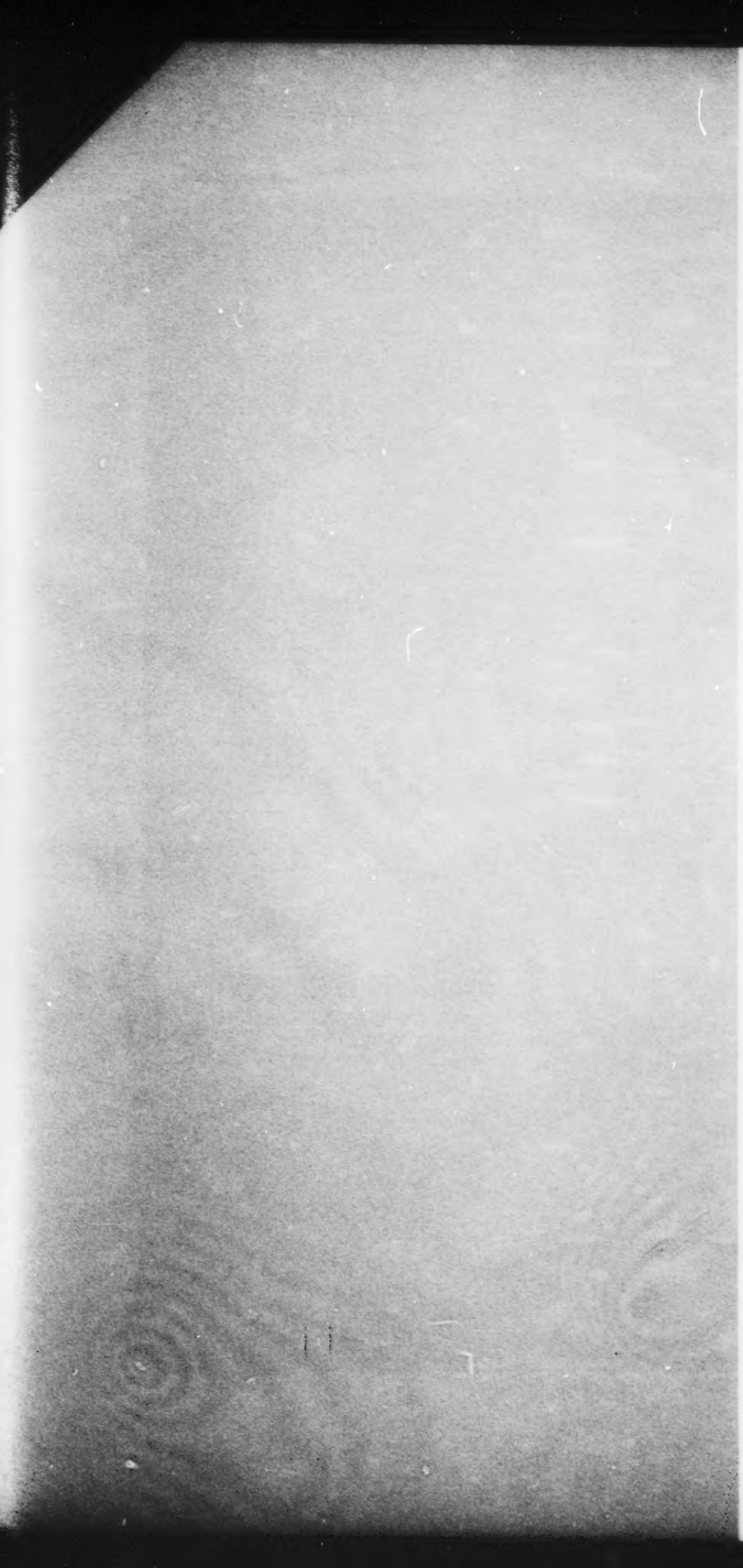
This year also began and ended with major advertising campaigns aimed at working women and their employers. Both campaigns stressed that women's work has value beyond what is recognized or remunerated. The ads also urged women to ask questions at their workplace and to call the Pay Equity Commission's hotline for information about how the *Act* affects their jobs and wages.

As this annual report makes clear, the Commission continued to give the employers and employees of Ontario the assistance they required to comply with pay equity legislation. What the report might not reveal is the dedication, energy, persistence, and professionalism that all of the staff have brought to the work of seeing pay equity become a reality in Ontario.

Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE PAY EQUITY COMMISSION



INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act, 1987*. The Commission is organized into two separate, independent parts, the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Act, 1987 *redresses systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female job classes.*

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act, 1987*, through the following activities:

- conducting research into any and all related issues;
- producing reports and making recommendations to the Minister;
- conducting public education programs; and
- providing assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan, or if the *Act* has been contravened.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has exclusive authority to exercise the powers conferred on it by the *Act*, and to determine all questions of fact or law that arise in any matters before it. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes".

PAY EQUITY ACT, 1987

Purpose of the *Act*

The *Pay Equity Act, 1987* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid the same as equal value work traditionally done by men. In 1986 the annual average salary for women working full-time, full-year in Ontario was $20,710 compared to $32,120 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of that difference is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Pay Equity Act, 1987* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees according to the value of the work done, regardless of whether it is women or men who principally do it.

How Pay Equity Is to Be Achieved

Public sector employers were required to post a plan and begin to make wage adjustments on January 1, 1990. Their wage adjustments must be completed by January 1, 1995.

Private sector employers with 100 or more employees in Ontario are required to post a pay equity plan and to begin wage adjustments according to the schedule on this page. Adjustments must be made yearly by at least one per cent of the employer's previous year's payroll until pay equity is achieved. Employers with 10 to 99 employees may post a plan voluntarily, but are not required to do so. They must, however, make the necessary wage adjustments to achieve pay equity by the legislated date. Private sector employers with fewer than ten employees are not covered by the *Act*.

Comparing Jobs

According to Statistics Canada, in 1989 women in Ontario earned $12,200 less for full-time work than men did.

Employers are required to identify and group into job classes positions that are similar in duties and responsibilities, qualifications required, and methods of recruiting, and that have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates.

These job classes are then classified as "female", "male" or "gender neutral". For this purpose, a female job class is considered to be one in which at least 60 per cent of the employees are women; a male job class is one in which at least 70 per cent are male. Historical incumbency and gender stereotyping are also to be considered in establishing the classes.

Each class is then evaluated on four factors: skill, effort, responsibility and working conditions. The classes are then compared.

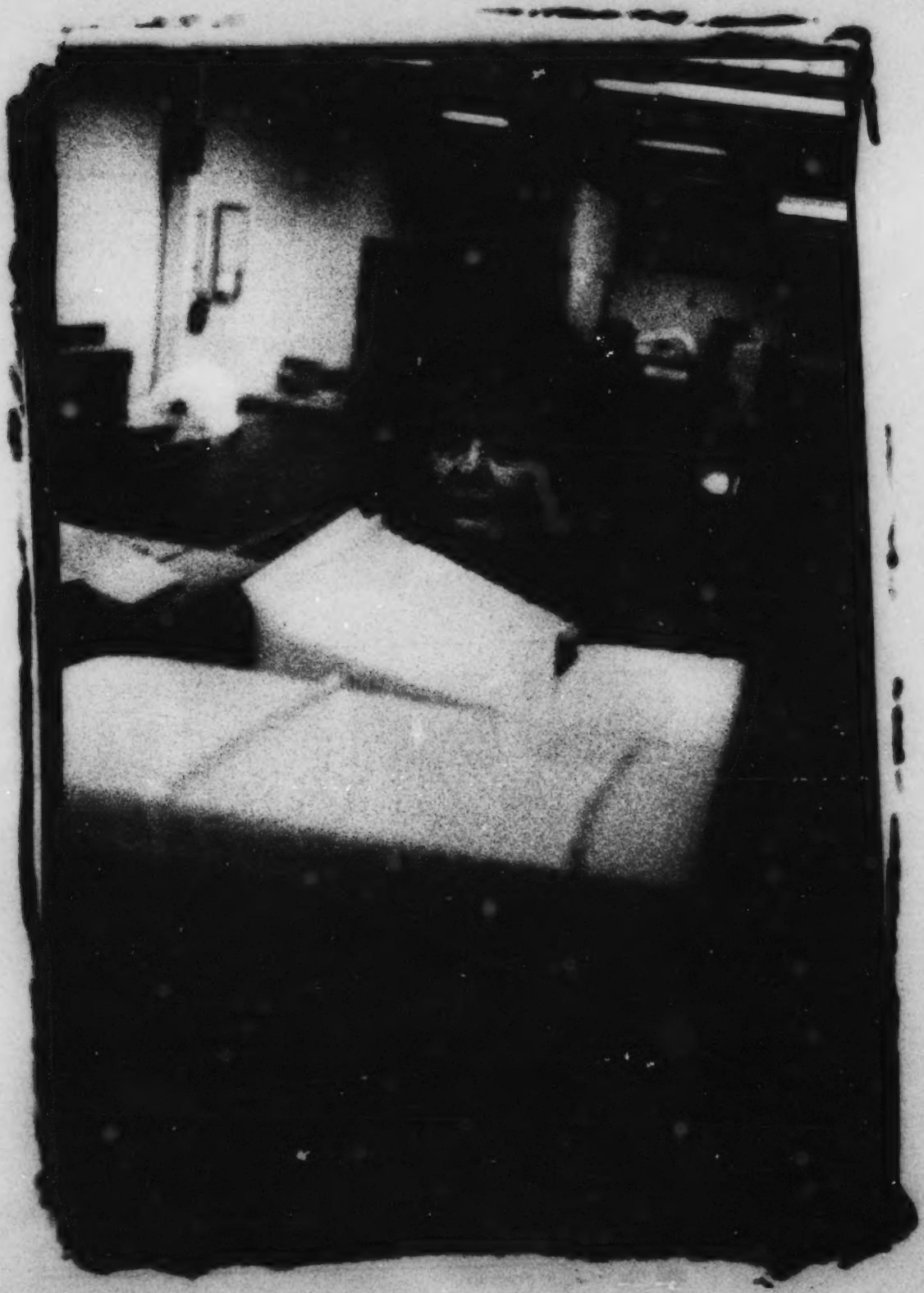
If a female job class is found to be equal or comparable to a male job class, the former must be paid at the same rate as the latter. Where this is not already being done, pay adjustments must be made for both men and women in the female job class until pay equity is achieved.

PAY EQUITY SCHEDULE

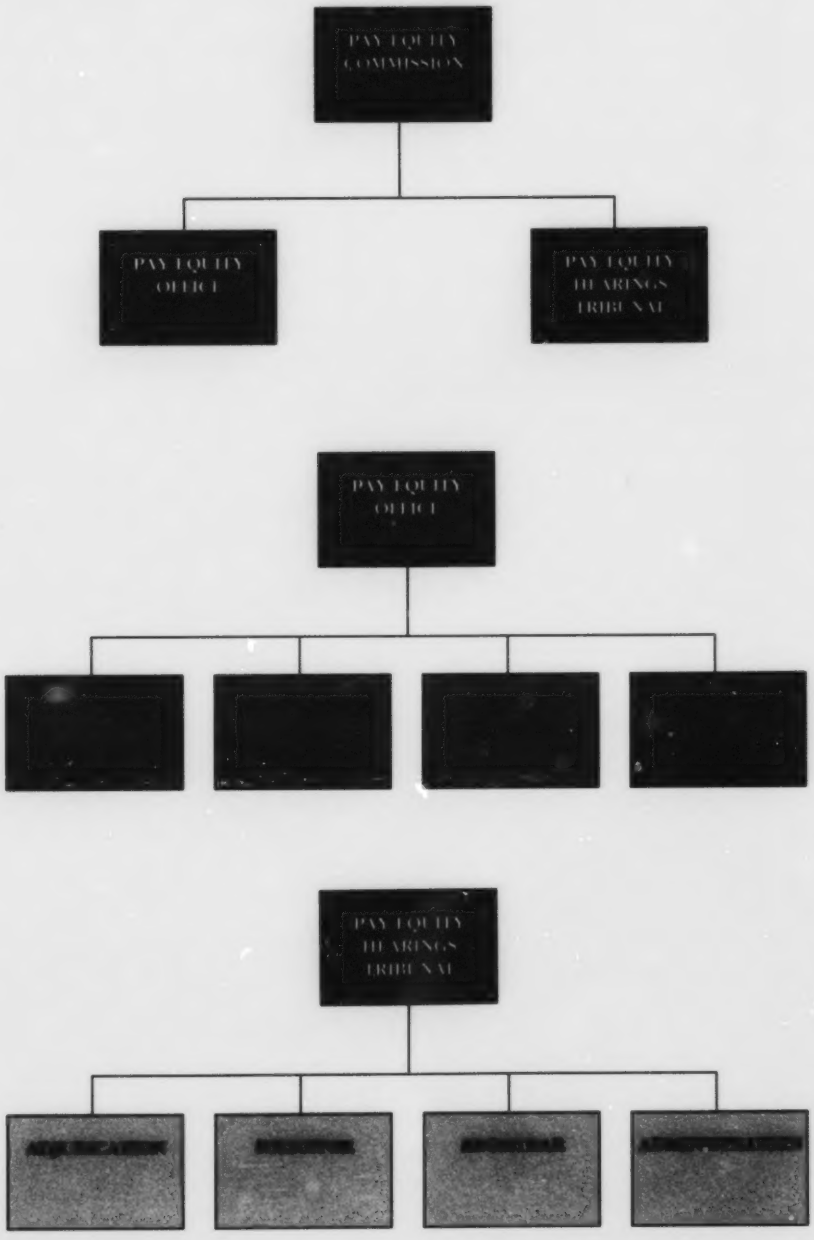
Number of Employees	Posting Date	Pay Adjustments Begin
500 or more	January 1, 1990	January 1, 1991
100 to 499	January 1, 1991	January 1, 1992
50 to 99*	January 1, 1992	January 1, 1993
10 to 49*	January 1, 1993	January 1, 1994

"Number of employees" is the average number of employees in the organization, working in Ontario in 1987.

* Private sector employers with fewer than 100 employees are not required to post, but may do so voluntarily. They *are* required to achieve pay equity by the mandatory dates: January 1, 1993, for employers with 50 to 99 employees; and January 1, 1994, for employers with 10 to 49 employees.



ORGANIZATIONAL CHART



FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year 1990-91

	1990/91
Salaries and Wages	$3,663,948
Employee Benefits	491,163
Transportation & Communications	458,296
Services	1,794,113
Supplies & Equipment	244,715
TOTAL	$6,652,235

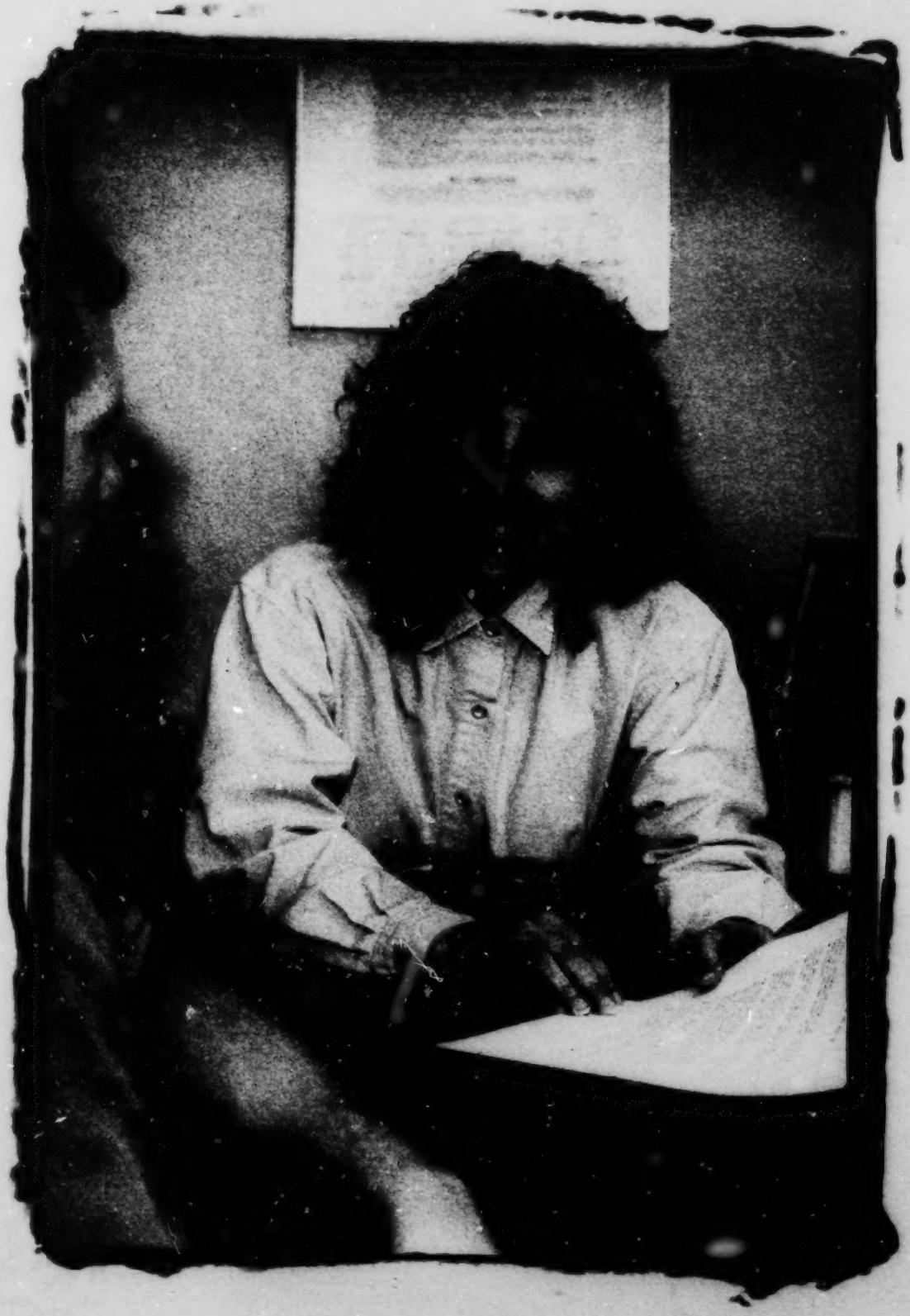
THE
PAY EQUITY
COMMISSION

STAFF

Sixty-seven people were employed by the Commission at the end of the fiscal year, including 15 people appointed to the Tribunal by the Lieutenant Governor in Council. The following people worked at the Pay Equity Commission at some time during 1990-91.

Jane Adams
Christine Ah-Kian
Georgette Ah-Kian
Linda Ah-Teck
Carmen Ahluwalia
Wayne Aldridge
Lois Bain
Carolynn Beange
Thérèse Beaulieu
Fred Berenbaum
Angela Boij
Bruce Budd
Lynn Burkart
Kevin Burkett
Joyce Caldwell
Tiziana Caramanico
Margaret Chueng
Ron Chyczij
Colleen Coholan
Eloise Coleman
Steve Crossman
Mary Ellen Cummings
Wendy Cuthbertson
Shamsh Damji
Terri Darby
Helen de Wolde
Savi Diaram
Diana Dick
Barbara Donaldson
Malcolm Douglas
Donald Dudar
Dayna Firth
Carrie Gallant
Peter Gallus
Susan Genge
Barbara Hershorn
Patricia Hughes
Donna Johansen
Barbara Kelly
Kimberley Kelly
Simone Koffman
Nicole Labelle
Sharon Laing
Annie Lapid
Murray Lapp
Nicole Leclerc
Gerald Lee
Irene Lee
Leslie Macleod
Kim Malcolmson
Rita Malinowski
Julie Mason
Boris Mather
Carole McIlveen
Mary Anne McKellar
Selwyn McSween
Patricia Murtagh
Carol O'Donnell
Melda Okoye
Brigid O'Reilly
Margaret Paczynski
Ralph Palumbo
Indra Paramaguranthan
Ann Peers
Jan Peill
Cynthia Persaud
Donna Romanowski
Janice Rooney
Carol Sachowski
Myra Salonga
Janis Sarra
Naomi Sayegh
Geri Sheedy
Lianne Sherbaty
Janet Slone Taylor
Margaret Smiley
Linda Sullivan
Beth Symes
Salina Szechtman
Daniele Talbot
John Tossell
Cathy Walker
Nan Weiner
Anne Wong
Maria Woyce

THE PAY EQUITY OFFICE



THE COMMISSIONER'S OFFICE

In 1990-91, the Commissioner's Office continued to provide leadership and counsel to the Pay Equity Office, and to all of those involved in pay equity issues, through its three-person staff: the Commissioner, the legal counsel and the executive secretary.

The Commissioner is the chief administrative officer for the Commission. She chairs the Executive Committee of the Pay Equity Office and reports directly to the Minister on all matters related to pay equity. In addition to carrying out these responsibilities throughout the year, the Commissioner spoke on pay equity issues at conferences, seminars, and other gatherings, and met on a regular basis with groups having an interest in pay equity, including employers, employees, and unions.

Legal counsel serves on the Executive Committee, advises the Pay Equity Office staff on pay equity matters, provides advice on policy papers and submissions related to amending the *Act*, is the freedom of information co-ordinator, and speaks to groups interested in pay equity issues. In addition to these ongoing activities, this year the legal counsel presented a paper to the Nova Scotia Pay Equity Commission on possible changes to their legislation.

The executive secretary continues to co-ordinate schedules, handle correspondence, and provide liaison with the Ministry on the Minister's correspondence.

Internally, the Commissioner initiated a pilot project allowing discretionary leave for family matters. All Pay Equity Office staff have up to three days during the year to deal with personal matters related to family responsibilities. This pilot project recognizes changes in the workplace and family structure, as well as family responsibilities to people beyond the nuclear family.

There are approximately 4,950,000 people employed in Ontario; of these about 2,200,000 or 44.4 per cent are female. Approximately 1,750,000 of these women work for employers covered by the Pay Equity Act, 1987.

Strategic Planning

During the past year, the work of the office shifted as smaller, frequently non-unionized, workplaces approached the date when their pay equity plans were to be posted. In addition, case loads for review officers were increasing as more employers and employees sought advice on pay equity plans. These changes highlighted the need for a strategic operations plan that would allow the Office to respond quickly to changes in the demands placed on it. After a two-day session in July, 1990, a plan was developed for the next year. The plan is updated quarterly.

Pay Equity Clinic

Concern had been growing about the difficulties non-unionized women might have in finding funds for legal representation before the Pay Equity Hearings Tribunal. In December, 1990, after consultation with the Commission, the Minister of Labour announced that a pay equity clinic would be established to provide information, advice and advocacy to assist primarily non-unionized women in asserting their pay equity rights.

Amending the *Pay Equity Act, 1987*

If proposed amendments to the Act are enacted, it is estimated that an additional 420,000 women will benefit from pay equity.

As the year began, the Ministry of Labour's consultations on *Policy Directions: Amending the Pay Equity Act* were in progress. The Pay Equity Office recommended the proxy comparison method for assessing the value of female-dominated work where there were no comparable male-dominated positions, such as in the child care field. There was already general agreement on adding proportional value comparisons between predominantly male and female jobs within the same organization.

The Commissioner met with the new Minister of Labour in the fall and presented the need for a pay equity clinic, and an amendment to the *Act* to include both proportional value and proxy methodologies. In a speech in the House on December 18, 1990, the Minister of Labour announced that a bill to amend the *Act* would be introduced in the spring – an amendment that would assist an estimated additional 420,000 women to benefit from the legislation.

The Office participated in the Ministry consultations on the proxy method in March of 1991.

The Advisory Council

The Advisory Council is an outside body, established by the Commission and made up of representatives of labour, women's groups, management, and the legal community. The Council continued to meet with the Commissioner and the Executive Committee throughout 1990-91.

In particular the Council provided valuable advice during the consultation on proportional value and proxy comparisons in March of 1991; it supported efforts to establish a pay equity clinic, and acted as a sounding board for *Implementing Pay Equity in the Workplace*, a new publication for smaller employers.

Members of the Advisory Council were: Peter Barkla, Campbell Soup Co. Ltd.; Mary Cornish, Equal Pay Coalition; Julie Davis, Ontario Federation of Labour; Léo Gérard, United Steelworkers of America; Marg Gillies, ICI Canada Inc.; Angelo Pesce, Ryerson Polytechnical Institute; Hal Rolph, McMillan, Binch.

THE SECOND INTER-GOVERNMENTAL CONFERENCE ON PAY EQUITY

A second inter-governmental conference on pay equity was hosted by the Prince Edward Island Pay Equity Bureau in Charlottetown, June 20 to 22, 1990. This was a follow-up to the first conference, hosted by Ontario the previous year. Thirty people attended, representing all ten provinces and the federal government – only the Territories were unrepresented.

The Deputy Minister of Labour for PEI opened the conference, which was chaired by the Commissioner of Pay Equity in the province.

Representatives of each province and the federal government presented reports on changes in pay equity in their jurisdictions over the previous year. Panel discussions were held on implementing pay equity, gender bias, salary administration, and dispute resolution mechanisms.

Such inter-governmental conferences provide the only forum for the exchange of ideas among the senior bureaucrats who are involved in developing and implementing pay equity programs. The continuation of these conferences is seen as essential for maintaining a network of policy makers on pay equity, for keeping pay equity on the public agenda, and for sharing experiences and exchanging information affecting the progress of pay equity in all parts of the country.

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides financial and administrative support services to the Pay Equity Office and to the Pay Equity Hearings Tribunal. These services involve finance, human resources, purchasing, telecommunication systems, a library, reception, and mail and publication distribution.

New initiatives undertaken in 1990-91 include: the development of a Management Board report on financial and human resources, the implementation of an automated financial management system for monitoring costs, and the production of an administrative handbook for the use of Commission staff.

The Commission library is available to the public during business hours and includes a small reading area for researchers. In addition to material on pay equity, the library houses information and publications on job evaluation, labour law, employment equity, industrial relations, and the history of women in Canada. It has become a recognized resource for Canadians seeking pay equity information and receives international requests as well.

THE POLICY AND RESEARCH BRANCH

The Policy and Research Branch is responsible for developing policy within the Pay Equity Office, and for conducting research on pay equity issues.

Ontario's pay equity legislation continues to be in the lead in defining fairness in the work place for women, not only in Canada but throughout the world. Increasingly the Commission is consulted by other governments, both across the country and beyond its borders.

This year the branch undertook a number of studies:

- A major research study, *What works... Experiences with Implementation of the Pay Equity Legislation*, assessed the experiences of those involved in the first round of implementing the *Pay Equity Act, 1987*. It is based on interviews with a random sample of employers, unions, associations and consultants throughout the province.

  In general those interviewed believed that instituting a gender-neutral job comparison system had been of benefit to their organization, and many found that it led to an overall re-evaluation of wage levels. However, in many cases the benefits were felt less by lower-paid female job classes because frequently no comparable male job class could be found. Some employers had difficulty complying with the deadline, pointing out the need for employers to begin plans for pay equity as early as possible.

- A survey of employers in Ontario required to post pay equity plans on January 1, 1990 was undertaken. The survey focused on public sector employers and private sector employers with 500 or more employees, and measured the status of pay equity for those involved in the first round of implementing the *Act*.

- A paper, *Basics of Proportional Value Comparisons*, was produced in response to the Minister of Labour's announcement in December of 1990 that the *Act* would be amended to include proportional value comparisons. It outlines the basic elements of this approach.

Proportional Value

Proportional value is a way of comparing female and male job classes by:

- *looking at the relationship between the value of the work performed and the compensation received by male job classes and then*
- *applying the same principles and practices to compensating female job classes.*

Pay equity is achieved when the relationships are the same for both female and male job classes.

The branch was also actively involved in generating information and consulting on the development of proxy comparisons as a method of achieving pay equity for female job classes where no male job class exists within the establishment.

An *Environmental Scanning Report* is produced quarterly for the use of the Commission staff. The report is intended to identify issues – such as unemployment, average wage settlements, interest rates, bankruptcies, inflation, and pay equity in other jurisdictions – that affect the environment within which pay equity is being implemented.

The Branch is also responsible for responding to day-to-day policy questions that are directed to the Commission.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with the information and training they need to understand and implement pay equity.

Pay Equity Hotline

Toll-free hotline:
1-800-387-8813

The hotline allows us to respond immediately to the demands of our target audiences. It lets us know the thoughts, views and concerns of the very people who have to apply pay equity.

The toll-free hotline provides answers on all aspects of pay equity to questions from employers, employees, and bargaining agents. This year the hotline responded to more than 32,000 calls; 6,300 from the public sector, 13,000 from the private sector, and 13,000 from individuals.

Reaching Non-union Women

In order to benefit from pay equity, women must understand their rights. In anticipation of the extension of pay equity to smaller establishments, where employees are frequently not unionized, the Branch carried out a province-wide, bilingual, advertising campaign aimed at non-unionized female workers.

Prior to the campaign, extensive public opinion research was undertaken to determine attitudes and concerns about pay equity among this group. The campaign then made use of bus shelter and transit advertising to inform as broad a group of women as possible of their right to pay equity, and told them how to get help through the pay equity hotline. At the same time, information folders in English, French and other languages were distributed through shopping mall kiosks across the province, and posters were produced for use in the workplace. Many women called the Commission for information and help as a result of this campaign.

Education and Training

Five education officers within the branch provide training and counselling for employers and bargaining agents working toward the implementation of pay equity. These and other staff members have participated in 2,900 speaking engagements and consultations with about 49,000 participants since the Commission was established. Education officers also worked with employees to advise them of their rights at all stages of pay equity implementation.

Regular meetings with pay equity consultants and union leaders kept these key groups informed on the progress of pay equity. Mailings to businesses and unions provided regular updates for employers and bargaining agents.

This year the branch began free, weekly, in-house seminars for employers in the Toronto region. Regional seminars in other areas continue to be held.

Publications

Pay Equity Commission publications provide important information to employers, employees and unions. A regular newsletter was sent to more than 16,000 organizations and individuals. To make sure that pay equity is well understood by all women who might benefit, many Commission publications were developed or rewritten in plain language in both French and English.

To provide training and guidance for smaller employers, and to allow for more flexibility, the Commission revised its workbook *Implementing Pay Equity in the Workplace.*

PUBLICATIONS AVAILABLE

Pay Equity: A Matter of Fairness
A brochure about the basics of pay equity.

Questions and Answers about Pay Equity
A 12-page booklet that answers basic questions for employers and employees.

Bringing Objections to Non-union Pay Equity Plans
An article reproduced from the Pay Equity Commission newsletter that explains how non-unionized women can object to a pay equity plan.

Implementing Pay Equity in the Workplace
A primer on how to get pay equity started in small establishments.

Glossary of Action Verbs
A list of verbs used to describe jobs.

Overlooked Factors in Job Content
A two-page list of factors that will help in job evaluation.

You and Your Pay Equity Plan
An information package written in easy-to-understand language that explains pay equity, talks about what must be in the pay equity plan, and gives tips on how to talk to the employer about pay equity.

Is Pay Equity Working For You?
A brochure on how to file a pay equity complaint.

Starting the Pay Equity Process

To start the pay equity process, employers and bargaining agents must complete the following steps:

- *determine the employer, establishments and number of pay equity plans;*
- *determine the job classes in the work places;*
- *determine if the job classes are male or female dominated;*
- *select a gender-neutral job comparison system;*
- *collect detailed job information from employees;*
- *evaluate the female and male job classes using the gender-neutral comparison system selected.*

THE REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates and mediates complaints and objections raised by those involved in negotiating pay equity plans, or those affected by the plans.

The Role of a Review Officer

A review officer is appointed after a complaint or objection has been made to the Commission. The officer investigates the issues involved and attempts to help the participants reach a settlement. This approach reflects the "self-managed" nature of the *Act*.

Only if a review officer is unable to achieve a settlement is the *Act*'s order function used. An order provides a resolution to issues confronting the parties and outlines the reasoning behind the decision to encourage the affected parties to accept and implement it. Any party to an order may request a hearing of the Pay Equity Hearings Tribunal in the matter.

Review officers bring a wide range of skills and backgrounds to their cases that reflect the communities served, the technical areas involved, and the procedures required.

The Year in Review

In 1989, 65 per cent of women with preschoolers participated in the labour market. They are the fastest growing group in the labour force.

This was a year of consolidation for the Branch as it was able, with the addition of only three new case management positions, to handle a large volume of cases and address a number of new interpretive issues. A number of significant issues and projects were addressed:

- The branch assisted in the conclusion of most of the outstanding plans in the public sector, including boards of education, municipalities and hospitals.
- The first non-union cases were engaged. These have proven to be procedurally complex, particularly when a number of separate objections are made to the same plan.
- The branch responded to the first "maintenance of pay equity" cases, underlining the requirement of the *Act* to both establish and maintain pay equity.
- It contributed to policy development in connection with the proposed amendments to the *Act*, and their practical application.
- It developed anonymous summaries of Review Services orders, in response to a freedom of information request. These summaries are now available in the Commission's Library.
- And it outlined and presented the need for additional staff to handle the increased workload. Each of the 16 review officers is carrying about twice the optimal workload. (Approval for additional staff was received after the end of the year.)

"Look at me"

Review officers shall monitor the preparation and implementation of pay equity plans, shall investigate objections and complaints filed with the Commission, may attempt to effect settlements and shall take such other action as is set out in this Act *or in an order of the Hearings Tribunal.*

Pay Equity Act, 1987

Objectives for the Coming Year

In the coming year:

- Twelve new review officers, and six new case management staff are to be recruited and trained. This increase will require a restructuring of the branch, and will provide an opportunity to address employment equity and staff development objectives.
- Case issues which arise in anticipation of amendments to the *Act* will require response.
- Employers and unions in establishments in the private sector with fewer than 100 employees, where posting a plan is optional but achieving pay equity is not, have special needs for which the branch will provide.
- A satisfactory conclusion to a number of large, non-union cases, each of which involves more than 100 individual objections, is to be brought about.
- And the branch continues to work to develop an understanding of the meaning and implications of pay equity within the community it serves.

SUMMARY OF CASES HANDLED BY THE REVIEW SERVICES BRANCH

Fiscal Year	Cases Carried From Previous Year	+	New Cases Opened	=	Cases in Progress	-	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		44		19		25
89-90	25		1108		1133		192		941
90-91	941		1028		1969		540		1429 •

• orders have been written in 188 of these ongoing cases.

CASES CLOSED

Fiscal Year	Settled	Ordered	Referred	Decided	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540

"Ordered" means a settlement could not be reached and the review officer issued an order in the dispute. [*Pay Equity Act, 1987*, sections 16(2) and 24.]

"Referred" means the case was referred to the Pay Equity Hearings Tribunal without settlement or order. [*Pay Equity Act, 1987*, section 23(2).]

"Decided" means the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission. [*Pay Equity Act, 1987*, section 23(3).]

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

INTRODUCTION

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act, 1987*. It is a quasi-judicial, administrative tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure with vice chairs and members representative of employees and employers.

Mission Statement

The mission statement sets out the goals of the Tribunal for its operation and provides a measure against which to evaluate its effectiveness.

> The purpose of the *Pay Equity Act, 1987* is to redress systemic gender discrimination in compensation. Its implementation will contribute to a fairer and more productive workplace, where both women and men may achieve equality.
>
> The goals of the *Pay Equity Act* can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents, and employees. The Pay Equity Hearings Tribunal is committed to encouraging settlement between parties, and will provide a final and binding mechanism to resolve disputes.
>
> The Tribunal is committed to a hearing process and to decisions which balance the need to be fair, accessible and efficient. The Tribunal will engage in an active program of outreach to the community to monitor the achievement of our goals.
>
> The Tribunal is committed to attracting and retaining qualified, interested and capable individuals. The professional commitment of these individuals will be fostered through collegial working relationships and by the provision of a quality working life.

The goals of the Pay Equity Act, 1987 *can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents, and employees. The Pay Equity Hearings Tribunal is committed to encouraging settlement between parties, and will provide a final and binding mechanism to resolve disputes.*

Case Statistics

As of March 31, 1991, the Tribunal has received 197 applications for hearing; 122 of these applications were received in this fiscal year (April 1/90 to March 31/91). The status of these applications at year end was:

- 15 completed cases (final decision issued),
- 90 adjourned *sine die* or awaiting the outcome in **Women's College Hospital**,
- 42 withdrawn or otherwise settled in full, and
- 50 continuing.

The legislation required over 8,000 pay equity plans in the public sector and over 7,000 plans in the private sector to be prepared and posted by January 1, 1991. Fewer than one per cent of these plans have come to the Tribunal for adjudication.

The legislation required over 8,000 pay equity plans in the public sector and over 7,000 plans in the private sector to be prepared and posted by January 1, 1991. The Tribunal has received 197 applications for hearing, affecting approximately 125 plans. That is, fewer than one per cent of these plans have come to the Tribunal for adjudication.

This year, the Tribunal held pre-hearing conferences and hearings in Toronto, Ottawa, Sault Ste. Marie, Windsor, Kingston, Belleville, Thunder Bay, Peterborough, North Bay, Timmins, and London. The Registrar scheduled the place of hearing based on the needs of the parties, the witnesses, and the Tribunal. Approximately half of the pre-hearing conferences were held outside Toronto; 25 per cent of hearing days were held in regional centres.

Issues before the Tribunal

In the public sector, the issues in dispute have begun to shift from initial plan preparation issues such as "who is the employer?" and "what information must be disclosed?" into mid plan issues, such as gender neutrality of the job comparison system and achieving and maintaining pay equity. As well, employers and bargaining agents are beginning to deal with issues surrounding the relationship between collective bargaining and pay equity.

The Tribunal has received five private sector cases. All of them were settled either before or during the hearing. It is expected that the proportion of private sector cases will increase as smaller private sector employers are required to post and implement their pay equity plans.

In several cases non-unionized employees have applied to the Tribunal for hearings about their pay equity plans. These applications have been received from individuals, from groups of individuals, and from agents appointed to act on the employees' behalf. It is expected that this trend will continue, and that cases of this kind will form a significant part of the future caseload.

PAY EQUITY HEARINGS

Pre-hearing Conferences

In this reporting year the Tribunal held 58 pre-hearing conferences. In the course of these conferences, approximately 40 per cent of the cases were settled, most of them by adjournments *sine die*.

The purpose of a pre-hearing conference is to prepare a case for hearing. A vice chair meets with the parties and assists them to identify and narrow the issues in dispute, to reach agreement on procedural matters, to prepare a statement of agreed facts, and to exchange documents. The parties sign a Pre-hearing Memorandum setting out the agreements reached. This document is given to the panel that hears the case. If the matter goes on for hearing, the vice chair who presided at the pre-hearing takes no further part in the case.

The desired result of a pre-hearing conference is a shorter, smoother hearing. The conferences are of particular assistance to parties who are not represented by counsel and who have not previously appeared before the Tribunal. The vice chair is able to explain Tribunal practices and to answer any questions.

Pre-hearing conferences are scheduled for between one to four weeks (ten days on average) before the first day of the hearing. In setting the date for the pre-hearing, the Registrar must balance the time required for the parties to prepare for the hearing and the need to allow for the scheduling of another case should the matter be settled. In trying to balance these factors, the Registrar is now scheduling the pre-hearing conference approximately three weeks prior to the first day of hearing.

In order for the pre-hearings to be effective, it is essential that the parties be well prepared. The Tribunal has outlined its expectations in its "Pre-Hearing Guidelines", and copies of this document are sent to all parties when the date for the pre-hearing is set. The parties appearing before the Tribunal have said that pre-hearings are an effective use of resources for the parties and for the Tribunal. The Tribunal will continue to monitor the effectiveness of pre-hearings.

The desired result of a pre-hearing conference is a shorter, smoother hearing.

Scheduling

The Tribunal's goal is to schedule cases for hearing within 60 days of receipt of the request for a hearing. This year the average has been 71 days. In those cases where the first day of hearing was beyond the 60 day target, all parties requested the extension and the Tribunal was convinced that there were good reasons for granting it.

When scheduling the cases, the Registrar originally asked the parties to estimate the number of days required for the hearing. Then days were set aside based on that estimate. However, when cases were settled at pre-hearings, those dates were not needed and it was often difficult to substitute another case on short notice.

As a result, the Registrar has started scheduling two days of hearing for each case. If the matter is not settled at the pre-hearing, additional dates are set based on an assessment of the length required for the case. The advantage of this approach is a reduction in hearing days lost due to settlement. The disadvantage is that if the case does proceed to hearing, there may be a gap between the initial and subsequent days of hearing. The Registrar continues to assess the effectiveness of these options.

In Ontario women represented 28 per cent of the total workforce in 1960. They now account for approximately 45 per cent. By the turn of the century, half of the entire labour force will be female.

The Tribunal remains committed to being accessible and efficient, and to maximizing the use of its available hearing dates. We are concerned that, on average, the first day of hearing is outside our stated goal. Faced with an increasing caseload and our desire to meet our goal, the Registrar may have no option but to simply set the first date of hearing within the 60 day period, with or without the consent of the parties or their counsel.

Adjournments

The Registrar sets hearing dates after consulting with the parties and their counsel. It is the Tribunal's policy not to grant adjournments once hearing dates are fixed, except in extraordinary circumstances. The panel scheduled to hear the case will consider such requests and make its decision based on the reasons for the request, the submissions of the other parties, and what is fair and just in the circumstances. Adjournments have been granted, for example, when a witness became ill or a counsel suffered a bereavement.

Length of Hearings

In the last annual report, the Tribunal stated its concern that some of its hearings had been complex and lengthy, and therefore beyond the resources of most parties. The length of hearings remains an issue.

Of the cases that have gone to a hearing, the average number of hearing days is 15. However, this statistic includes two very long hearings. The **Haldimand-Norfolk** case required 60 days of hearing and the case of **Women's College Hospital**, which involves three hospitals and six applications to the Tribunal, 90 days of hearing have been held. If these two cases are removed from the calculations, the average hearing length is eight days.

Both the **Haldimand-Norfolk** and the **Women's College Hospital** cases involve the difficult factual and legal issues of what makes a comparison system gender neutral. There has been no jurisprudence to guide the parties in shaping their cases and, as a result, they have chosen to call substantial numbers of expert witnesses to assist the Tribunal in its deliberations. Many days of hearing have been spent in qualifying the expert witnesses and in examining and cross-examining them. There may be alternate ways of qualifying witnesses as experts, and of receiving and testing their evidence.

The nature of the cases before the Tribunal is changing. This year the Tribunal has heard a number of shorter cases, requiring only one or two days of hearing. We expect that as more decisions are released, parties applying to be heard will have greater guidance as to what evidence may be helpful to the Tribunal, and hearings will be shorter.

Settlements

The Tribunal is committed to encouraging settlement between the parties. Settlements may occur at the pre-hearing, between the pre-hearing and the first day of hearing, or during the hearing process. In appropriate cases, Tribunal members representative of employees and employers have met with the parties to try to effect a settlement.

It is the Tribunal's policy that the terms of the settlement are a matter between the parties. The Tribunal is not a party to the settlement agreement, does not approve it, and normally is not aware of its contents. Based on the settlement, the parties may withdraw their request for a hearing or may ask for an adjournment *sine die*. When the Tribunal adjourns a matter *sine die* on the agreement of the parties, the matter will be dismissed one year after the adjournment has been granted, unless a party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.

Court Reporters

The panel hearing a case may choose to have a court reporter record and transcribe the proceedings. This decision depends upon the needs of the panel, the length of the hearing, and the complexity of the evidence. Copies of the transcript may be purchased from Network Court Reporting Ltd. or may be read in the Tribunal's library. The Tribunal has begun to explore putting transcripts into a PC data base.

Access for Unrepresented Parties

Most parties who have appeared before the Tribunal have been represented by experienced labour lawyers. Their thoughtful submissions have greatly assisted the Tribunal in arriving at its decisions. Increasingly, however, the parties before the Tribunal are not represented by lawyers. To date, employers, unions, and individual employees have come to the Tribunal without legal counsel. The Tribunal has published a user guide to explain its procedures to such parties. The pre-hearing conference also provides an opportunity for the vice chair to review the parties' expectations and to answer their questions. If a party is not represented by counsel at a hearing, the panel and the other counsel are obliged to ensure that the hearing process remains fair for all the parties.

On December 18, 1990, the Minister of Labour announced the creation of a Pay Equity Clinic to provide information, advice and advocacy, primarily to non-unionized women.

Despite its best efforts at accommodation, the Tribunal is very aware that it is difficult to come to a hearing without representation. In December, 1990, the Minister of Labour announced that a Pay Equity Clinic would be established to assist unrepresented women. The Ministry of Labour entered into an agreement with Parkdale Community Legal Services to provide these services on an interim basis. The Canadian Manufacturer's Association provides advice and education about pay equity to its employer members. The Registrar continues to inform unrepresented parties about these services.

Services in French

The Tribunal is committed to providing services in French and its Rules of Practice, Forms, and Notices of Hearing are available in both languages. The Tribunal's Solicitor and most of the support staff are bilingual and are able to assist anyone seeking services in French. This year, the Tribunal received one request for services in French and assigned a bilingual panel to hear that case. The request was withdrawn on the first day of the hearing.

Decisions

The Tribunal is committed to the timely release of its decisions. For those decisions issued in 1990-91, the time from the last date of the hearing to the release of the decision averaged 39 days. However, five major cases completed their hearing during this year, and decisions have not yet been issued. These cases have required the Tribunal to review the large volumes of evidence presented at the hearing, to sort through conflicting expert evidence, and to deal with difficult legal issues.

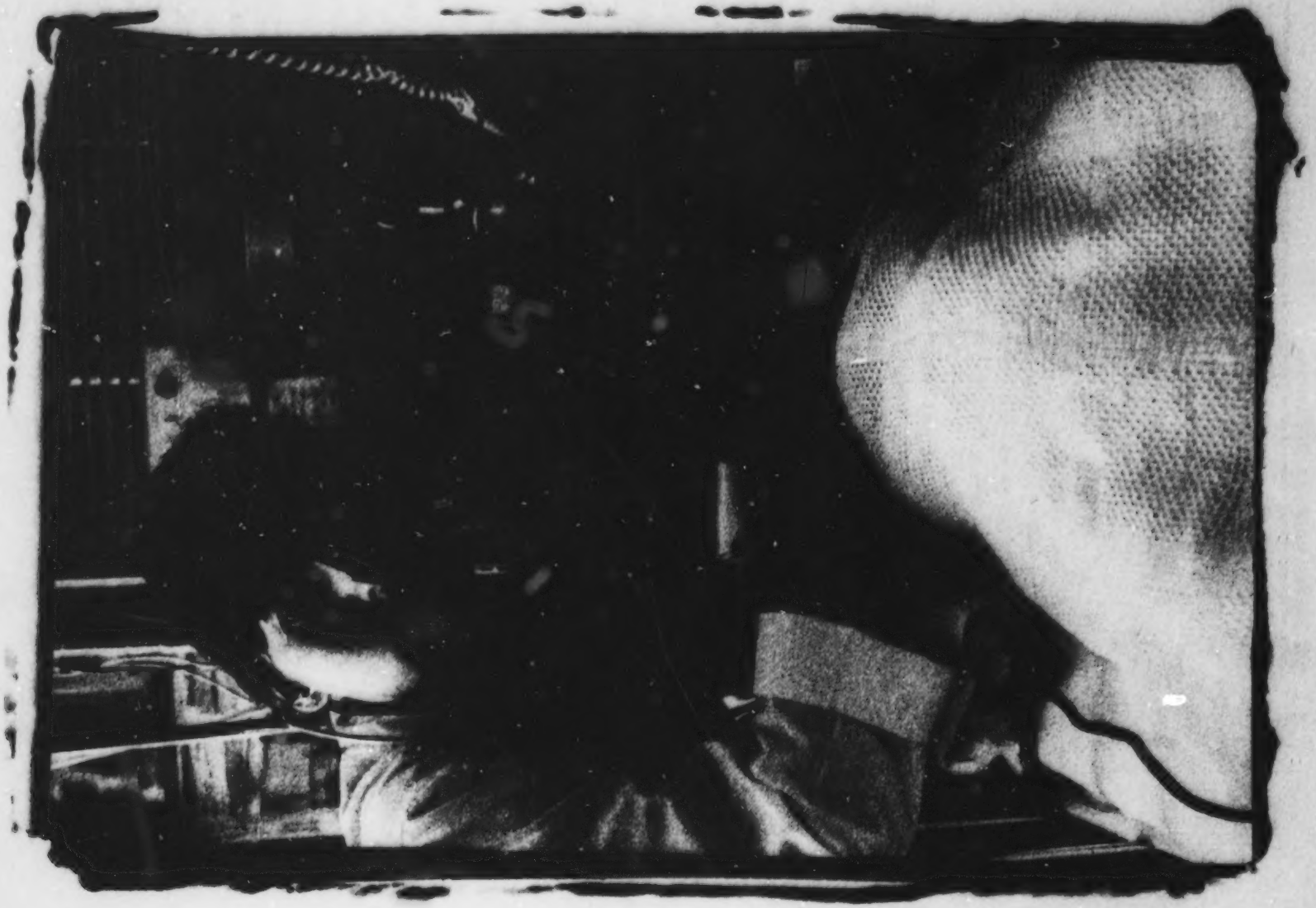
The Tribunal is aware that the parties need decisions quickly so that they may complete the pay equity process. In appropriate cases, a panel may issue an oral decision and then give written reasons at a later date. At the end of a hearing, the panel will review the materials and establish a timetable for drafting the decision. Although writing time has been built into the hearings schedule, if a case has been very long, additional writing time will be set aside for the panel. We hope that awareness of this issue and the availability of information on the release of decisions will improve the Tribunal's record.

Last year the Tribunal published and distributed the first volume of the *Pay Equity Reports*. Too few decisions were released this year to warrant the publication of a second volume. Instead, the Tribunal mailed copies of recent decisions to its constituencies in December of 1990. Decisions are available within 48 hours of their release through QuickLaw, and individual decisions are mailed on request. The second volume of the *Pay Equity Reports* will be published in the fall of 1991.

Decisions of the Tribunal are available within 48 hours of their release through QuickLaw, and individual decisions are mailed on request.

Review of Tribunal Rules, Forms and Procedures

In order to review its practices and to ensure that its hearing process is fair, accessible and efficient, members representative of employees and those representative of employers meet regularly with their constituencies to talk about Tribunal practices. In addition, the Chair, Alternate Chair and Registrar met with representatives of parties and their counsel to ask for comments, criticisms and suggestions about Tribunal procedures. Based on the feedback received, a tripartite committee of the Tribunal is reviewing its procedures.



HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

Substantive Matters

Is the national bargaining agent bound by the actions of its local?

The Canadian Union of Public Employees ("CUPE") was the certified bargaining agent for the employees of the City of Gloucester. For more than two years, the City had negotiated pay equity with Canadian Union of Public Employees, Local 1525 ("Local 1525"). Then CUPE sent the City a notice to bargain. This presented the Tribunal with two issues: was CUPE the bargaining agent, and was it bound by the agreements reached between the City and Local 1525? The Tribunal answered both questions in the affirmative.

CUPE had been certified as the bargaining agent, and no proceedings under the *Labour Relations Act* had intervened to alter its status.

And, although CUPE argued that it was not bound by the actions of Local 1525, the Tribunal found that since the union normally acts through its locals, until it intervenes in their activities, CUPE is bound by their conduct. The Tribunal refused to embark on an inquiry into internal union affairs. It noted that the City had no reason to question Local 1525's authority to bargain, and concluded that CUPE was bound by its pay equity agreements with the City.

This case also raised an issue respecting disclosure of documents. The Tribunal acted in accordance with its earlier decisions in **Cybermedix Health Services Ltd.** and **Riverdale Hospital** and ordered the production of the documents relevant to bargaining pay equity.

The case is **Gloucester** (18 February 1991).

How does the Tribunal approach section 9(2) cases?

At the time of the implementation of a pay equity plan, an employee, who had enjoyed an hour-long lunch break off the employer's premises for 14 years, had that lunch break reduced to half an hour to be taken on the premises. The employee complained to the Commission that she had been discriminated against for having exercised her rights under the *Act*, contrary to section 9(2), which prohibits the intimidation of persons because of their participation in the pay equity process. The review officer declined to make an order disposing of the allegation under that section because he had no jurisdiction to do so. He determined, however, that the employer's actions amounted to a contravention of the *Act*'s requirement in section 7(1) to "establish and maintain" pay equity, and ordered the reinstatement of her one-hour lunch break off the premises. The employer did not reinstate the lunch break as ordered, and the employee applied to the Tribunal seeking compliance with the

order. The employer made its own application, seeking to have the order revoked.

Both parties thought their case before the Tribunal involved the issue of whether section 9(2) had been violated. The Tribunal held otherwise. Their applications related to the officer's order. Therefore, the only thing that was properly before the Tribunal was whether or not the section 7(1) order was correct. For the section 9(2) issue to come before the Tribunal, it would have had to have been directly addressed in the pleadings.

Nevertheless, because the parties clearly joined issue on section 9(2) and wanted the Tribunal to resolve that dispute, the Tribunal dealt with it. In doing so, the Tribunal set out how section 9(2) allegations should be addressed. Since the *Act*, unlike the *Labour Relations Act*, does not contain a reverse onus clause, it is up to applicant employees who claim that they have been disadvantaged because of pay equity to demonstrate that this is the case.

In this case the applicant's lunch break was altered coincident with the implementation of the pay equity plan. The timing of this change troubled the Tribunal and it stated that without more information it might have concluded that the change was connected to the pay equity process. The employer, however, introduced evidence that offered a credible explanation for its actions: that it had not previously been aware of the fact that this employee took an hour for lunch and had lunch off the premises. This explanation was not rebutted by the applicant. The Tribunal could therefore not be satisfied that the change occurred *because of* pay equity. In order to find a section 9(2) violation, the Tribunal would have had to be satisfied that there was a causal link between the employer action and the pay equity process. The Tribunal found that the employer's actions did not violate section 9(2).

Furthermore, the Tribunal found that the employer's actions did not violate section 7(1).

The case is **New Liskeard Board of Police Commissioners** (27 February 1991).

Procedural and Jurisdictional Matters

When can a matter come before the Tribunal?

An application was made to Review Services concerning a dispute as to who was the employer. One of the potential employers claimed that the review officer was without jurisdiction to decide the employer issue. The review officer sought the parties' submissions on the jurisdictional issue. Before she had received and considered those submissions, an application was made to the Tribunal. This application also sought to determine whether or not the officer had jurisdiction to decide the employer issue. The Tribunal held that the application before it was

premature: the Tribunal could not deal with the matter until the review officer had completed the process she began with respect to the issue of her jurisdiction. See **Thunder Bay Family and Children's Services** (13 July 1990).

When can the Tribunal order production of documents?

In **Kingston and Frontenac Children's Aid Society** (3 August 1990), prior to the hearing, the union wrote to the other parties requesting the disclosure of certain documents. The request was refused and the union asked the Tribunal to compel disclosure. At the hearing, the parties agreed that the Tribunal should deal with the matter as if the request for the documents constituted a valid *summons duces tecum*, and also agreed to be bound by the decision on the same basis. The parties opposing the request said that the Tribunal was without jurisdiction to order production. They argued that the Tribunal's only jurisdiction in this matter derived from the *Statutory Powers Procedure Act (SPPA)* which required that documents be introduced in evidence by a witness. They also objected to the relevance of some of the documents.

The Tribunal held that the *SPPA* and the *Act* together gave it the jurisdiction to compel production of the documents, and that a witness need not be called. If anyone subsequently sought to introduce the documents in evidence, then the documents would have to be proven through a witness in the normal course. On the issue of the documents' relevance, the Tribunal stated that it would not compel the production of documents for the purpose of enabling one party to go on a "fishing expedition", that is to determine if it has a case at all. Parties will, however, be compelled to produce documents that may be relevant to the facts, events, and issues in dispute.

Female employees in Canada earn 36 per cent less than male employees. This means that for every dollar men are paid, women are paid just 64 cents. Nearly a third of the wage gap between women and men is due to undervaluing of women's work.

What happens when a review officer notifies the Tribunal that he/she has not settled a case and will not be making an order?

Several employees of the Wentworth County Board of Education complained to the Pay Equity Commission that their employer was in violation of section 9(2) of the *Act*. The review officer notified the Tribunal pursuant to section 23(2) of the *Act* that she had not been able to settle the matter and would not be making an order. The Tribunal in **Re Wentworth County Board of Education** (27 August 1990) said that it would not proceed with a hearing into the matter until such time as it had received an application for a hearing from the employee or employees.

Will the Tribunal consent to call a review officer as a witness in a proceeding before the Tribunal?

An employer filed an application to the Tribunal objecting to a review officer's order. One of the parties wished to call the review officer as a witness, and sought permission from the Tribunal to do so. Section 31

creates a partial privilege against compelling review officers to testify, by providing that they may only be called as witnesses where the Tribunal consents. The Tribunal stated that it would not readily give its consent to call an officer because to do so would undermine the officer's investigative and mediative roles, the success of which depends on the officer's being able to deal frankly and confidentially with the parties. The mere fact that officers also have the power to resolve disputes by an order was not considered by the Tribunal to alter these considerations. The Tribunal was not convinced that consent should be granted.

The case is **New Liskeard Board of Police Commissioners** (19 October 1990).

Does the Tribunal lose jurisdiction when it asks the parties to address a legal question at the close of argument?

This case involved deciding who was the employer of nurses who worked out of the Porcupine Health Unit. The Tribunal had previously decided three "who is the employer?" cases. In these cases, four criteria or tests were used to determine the identity of the employer. The parties in the Porcupine case did not take issue with the use of these tests. After counsel had completed their submissions, the Tribunal asked them to address how the outcome of the case might be altered if the Tribunal were to concentrate on two of the four original tests. At the resumption of the hearing, counsel for one of the parties alleged that by posing this question, the panel had demonstrated bias or had committed a breach of natural justice. In **Porcupine Health Unit** (6 March 1991) the Tribunal rejected the allegation of bias. The panel's decision to pose the question did not amount to descending into the arena and did not usurp the role of counsel. Furthermore, the mere posing of the question did not indicate that the panel had closed its mind to any other consideration. Accordingly, it could not be said to have prejudged the case. With respect to the natural justice allegations, the Tribunal did not find that the question expanded the scope of its inquiry or the possible outcomes of the case beyond what the parties must have originally contemplated. Accordingly, there was no error of natural justice involved. Nevertheless, the Tribunal offered the parties an opportunity to call further evidence and make further submissions if they so wished.

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for the adjudication of disputes that arise under the Act. *The actions and decisions of the Tribunal are "final and conclusive for all purposes".*

How does the Tribunal deal with referrals from review officers who have formed the opinion that their orders are not being complied with?

A review officer formed the opinion that neither the employer nor the union was complying with his order and he referred the matter to the Tribunal under section 24(5) of the *Act*. According to the *Act*, the parties must either comply with the order or dispute its contents. Any party wishing to dispute the contents must request a hearing before the Hearings Tribunal. To do so, the party must complete an application

requesting the hearing, serve it on the other party, and file the application with the Tribunal.

In this case, the Tribunal asked the employer and the union whether either of them was alleging that the order had not been complied with, and if so, whether that party was prepared to apply to the Tribunal. Neither the employer nor the union was willing to proceed with the matter, but instead advised the Tribunal that they were negotiating.

Since there was no party willing to apply and assume carriage of the matter, the Tribunal concluded that it was not appropriate to proceed further. The decisions dealing with this point are **Re Timmins Board of Commissioners of Police** (5 November 1990), **Re Timmins Board of Commissioners of Police** (15 March 1991), and **Re Carlton Cards** (12 April 1991).

Can an application be dismissed for failure to state a prima facie case?

In **Peterborough** (21 March 1991) the employer objected to the order of a review officer. The union asked the Tribunal to dismiss the application on the grounds that it did not state a *prima facie* case: that is, even if everything alleged in the application were accepted as true, no remedy could be granted to the employer. The Tribunal held that it had jurisdiction to dismiss an application where it raised no *prima facie* case, but that it would do so only in cases where it was "plain and obvious" that a hearing on the merits of the case could not lead to a result contemplated by the legislation. Furthermore, the Tribunal stated that it would not require the applicant to use technical or legal language, but would examine the sense of what was written in the application as a whole to determine if it disclosed a case. Simple disagreement with or dislike of a review officer's order or a pay equity plan does not warrant a hearing into the matter. The reason for the disagreement must be a violation of the *Act*. The Tribunal dismissed the application, without prejudice to the employer's right to make a new application.

The Courts

An appeal from **Re Haldimand-Norfolk and Ontario Nurses' Association** was unanimously dismissed by the Ontario Court (Appeal Court) on September 27, 1990.

An application for judicial review of the Tribunal's decision in **Metropolitan Toronto Library Board** was abandoned on March 7, 1991.

An application for judicial review of the Tribunal's decision in **Wentworth County Board of Education** was unanimously dismissed by the Ontario Court of Justice General Division (Divisional Court) on April 30, 1991.

MEMBERS OF THE TRIBUNAL

Beth Symes, *Chair*
Ms. Symes has practised labour law and administrative law, and been active in the field of equality rights. She was one of the founders of the Women's Legal Education and Action Fund. She is a member of the Board of Directors of the Council of Canadian Administrative Tribunals. Ms. Symes organized the first two Conferences of Ontario Boards and Agencies. She has written extensively in the areas of pay equity and administrative law. In October 1990, Ms. Symes was re-appointed for a second three-year term.

Bruce Budd,
Member Representative of Employees
Mr. Budd was an employment standards officer with the Ontario Ministry of Labour before joining the Tribunal. He was involved in the Ontario Public Service Employees Union both as a member and on staff as director of finance. He is treasurer of the Labour Council Development Foundation, and has been active in several community and consumer organizations. Mr. Budd is bilingual.

Kevin Burkett, *Vice Chair*
Mr. Burkett is an acknowledged expert in labour relations. He has distinguished himself in mediating, arbitrating and resolving contentious labour and public interest disputes. Mr. Burkett is a part-time vice chair of the Tribunal.

Mary Ellen Cummings, *Vice Chair*
Ms. Cummings has practised labour law, is an expert in pay equity, and has given many speeches on the topic. Her community work includes membership on a board of directors of a day care centre, involvement with an association for the handicapped, and previous work in legal aid. Ms. Cummings is bilingual.

Donald Dudar,
Member Representative of Employers
Mr. Dudar has a background in human resources, and has held management positions with major corporations in the retail and transport sectors. He is an instructor in management studies at Sheridan College, and is actively involved with the Human Resources Professionals Association of Ontario. Mr. Dudar is bilingual. He was recently re-appointed for a second three-year term.

Peter Gallus, *Registrar*
Mr. Gallus joined the Tribunal in February of 1989, bringing to it his labour relations knowledge and experience. He previously worked for the Ontario Labour Relations Board where he was involved in mediating a variety of labour disputes. He also has over ten years experience as a union representative, responsible for the negotiation of collective agreements, grievances, arbitration and labour board representation.

Susan Genge,
Member Representative of Employees
Ms. Genge came to the Tribunal with strong union leadership experience from her years as an active member of the Canadian Union of Public Employees and the Ontario Federation of Labour (the O.F.L.). She has served on the O.F.L. Women's Committee, and written many articles about and taught courses on labour relations and women's issues. She was employed as a union staff representative at the University of Toronto. Ms. Genge was re-appointed for a second three-year term.

Patricia Hughes, *Alternate Chair*
Prior to joining the Tribunal, Ms. Hughes was a vice chair at the Ontario Labour Relations Board. She was counsel to the Ministry of the Attorney General, where she concentrated on Charter issues and pay equity. She has a doctorate in political theory and has taught at the university level. She has published and spoken in the areas of feminist analysis, the Charter of Rights, labour law, and adjudication.

Sharon Laing,
Member Representative of Employers
Prior to her appointment, Ms. Laing was responsible for labour relations, compensation and staffing with the City of Scarborough and Toronto's Mount Sinai Hospital. She has substantial public sector experience and is involved with the Human Resources Professionals Association of Ontario. Ms. Laing has been re-appointed for a second three-year term.

Nicole Leclerc,
Member Representative of Employers
Ms. Leclerc was appointed as a part-time member representing employers. As a lawyer with experience in labour relations and compensation, she brings to the Tribunal her extensive knowledge of the education and health care sectors. Ms. Leclerc is bilingual and a member of l'Association des Juristes d'Expression Française de l'Ontario.

Mary Anne McKellar, *Solicitor*
Ms. McKellar has practised in the areas of labour law, pension and employee benefits, and civil litigation in Toronto. She has published numerous articles and papers on employment issues. Ms. McKellar is bilingual.

Melda Okoye,
Member Representative of Employees
Ms. Okoye is a part-time member representing employees. She is a registered nurse employed in the cardiovascular unit of a teaching hospital. As an active member of the Ontario Nurses' Association, she has been president of her local and a member of the negotiating committee. Ms. Okoye is involved in community and professional development activities.

Ralph Palumbo, *Vice Chair*
Mr. Palumbo has extensive experience in administrative law. He was discipline counsel for the Law Society of Upper Canada, legal counsel to the College of Nurses of Ontario and a member of the Assessment Review Board.
Mr. Palumbo is a founding member and director of the Canadian Italian Advocates Organization. He has been re-appointed for a second three-year term.

Janis Sarra, *Vice Chair*
Ms. Sarra has lectured and written on labour relations, occupational health and safety, and pay equity issues. She has held research positions in provincial and municipal governments, served on the Premier's Advisory Committee on Pay Equity and was a member of the Ontario Labour Relations Board. Ms. Sarra is bilingual and a member of l'Association des Juristes d'Expression Française de l'Ontario. She has presented papers on pay equity and administrative law. Ms. Sarra has been re-appointed for a second three-year term.

Geri Sheedy,
Member Representative of Employees
Ms. Sheedy has been a trade unionist for many years with leadership positions in the Retail Wholesale Department Store Union. A long-term member of the Ontario Federation of Labour Women's Committee, Ms. Sheedy was the O.F.L. human rights director responsible for women's issues. She has worked on pay equity issues, including organizing pay equity forums in Eastern Ontario. Ms. Sheedy has been re-appointed for a second three-year term.

Janet Slone Taylor,
Member Representative of Employers
Ms. Slone Taylor has been a consultant in labour relations, employment equity, management training and pay equity communications. She has served as a nominee in both rights and interest arbitrations. She has developed an expertise at the senior level in the health care sector, and has first-hand experience in hospital management and administration. Ms. Slone Taylor is a founding member of Parent Perspective, a volunteer board that addresses the problems of youth.

Training of Adjudicators

The Tribunal provides an educational programme to update the skills of its adjudicators. This includes in-house training as well as participation in conferences and seminars. In the past year, for example, Greig Henderson, a Professor of English at the University of Toronto, conducted a workshop on writing decisions, and Professor Michael Ornstein of the Institute for Social Research, York University, gave a seminar on statistics.

Members of the Tribunal attended the second conference of Ontario boards and agencies, and the sixth conference of the Canadian Council of Administrative Tribunals. Members of the Tribunal, the Registrar, and the Solicitor organized workshops and gave presentations at both conferences. In addition, Tribunal adjudicators have presented papers and given speeches about pay equity at other conferences, and provided training to other tribunals on administrative law issues.

The Solicitor and the adjudicators who have been designated to hear cases in French receive ongoing language training to enable the Tribunal to meet its obligation to provide services in that language.

NEW CHALLENGES

Substantive Issues

There are two cases dealing with the question of what constitutes gender neutrality. The hearings in **Haldimand-Norfolk** have finished and the decision is expected in the spring of 1991. **Women's College Hospital** hearings will be completed by the fall of 1991, and the decision will follow. These decisions will provide guidelines for parties who have yet to complete the process.

The Tribunal has received applications from an employer objecting to a review officer's order requiring changes to a pay equity plan. The employer has named all non-unionized employees as respondents. The Tribunal must deal with the problem of how it can effectively notify all potential respondents of the proceeding, including former employees. There may be cases of this kind where none of the employees wishes to participate in the hearing. The role, if any, of the Pay Equity Office in such hearings has not been determined.

The Tribunal has received applications from different groups of employees objecting to different aspects of the same pay equity plan. The Tribunal must decide whether to combine these applications or to hear each case separately.

The *Act* states that a pay equity plan that has been executed by an employer and a bargaining agent shall be deemed to have been approved by the Commission. The Tribunal has received applications from members of a bargaining unit alleging that the employer and the union have violated the statute. The Tribunal has yet to decide whether a member has the right to raise such questions.

The Tribunal is committed to a hearing process which is accessible, efficient and fair.

Caseload and Resources

At present, the Tribunal has adequate resources to deal with its caseload and to meet its goals for scheduling cases. Several factors may, however, affect the Tribunal's continued ability to do so. The Tribunal's caseload will increase if significant numbers of non-unionized women object to the plans posted by their employers. As well, Review Services has received approval to hire 12 new review officers. This staffing change will increase the Tribunal's caseload significantly in 1992/93. Finally, if the proposed amendments to the legislation are enacted, there will be an additional increase in the Tribunal's caseload.

CONCLUSION

The Tribunal is committed to a hearing process which is accessible, efficient and fair. It will continue to review its processes to ensure that it is meeting these goals.

RAPPORT ANNUEL 1990-1991

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

La Commission de l'équité salariale
150 av Eglinton est
5ième étage
Toronto, Ontario M4P 1E8

Téléphonez
(416) 481-3314 ou 481-3315
1-800-387-8813 ou 1-800-387-8887

Télécopieur :
(416) 965-4316

ISSN 1181-8093

© 1991

Photos © :
Berdj Daniels – couverture
Brown, Melvin & Associates – page 1
Vincenzo Pietropaolo – page 34
Peter Stranks – tous les autres

Des exemplaires du présent document sont disponibles pour $3.00 de:

Publications Ontario
880 rue Bay
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tél : (416) 326-5300 ou 1-800-668-9938

ou

Accès Ontario
Centre Commercial Rideau
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(Pour les achats en personne seulement.)

MasterCard et VISA sont acceptés.
Libeller les chèques ou mandats
à l'ordre du Trésorier de l'Ontario.

Imprimé sur papier recyclé et recyclable

Pay Equity Commission
Commission de l'équité salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464

Telecopier:
416/965-4316

150, avenue Eglinton est
5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

Téléphone :
(416) 481-4464

Télécopieur :
(416) 965-4316

L'honorable Bob Mackenzie
Député provincial de Hamilton Est
Ministre
Ministère du Travail de l'Ontario
400, avenue University, 14e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le rapport annuel du Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale, les parties constituantes de la Commission de l'équité salariale, portant sur la période allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1991.

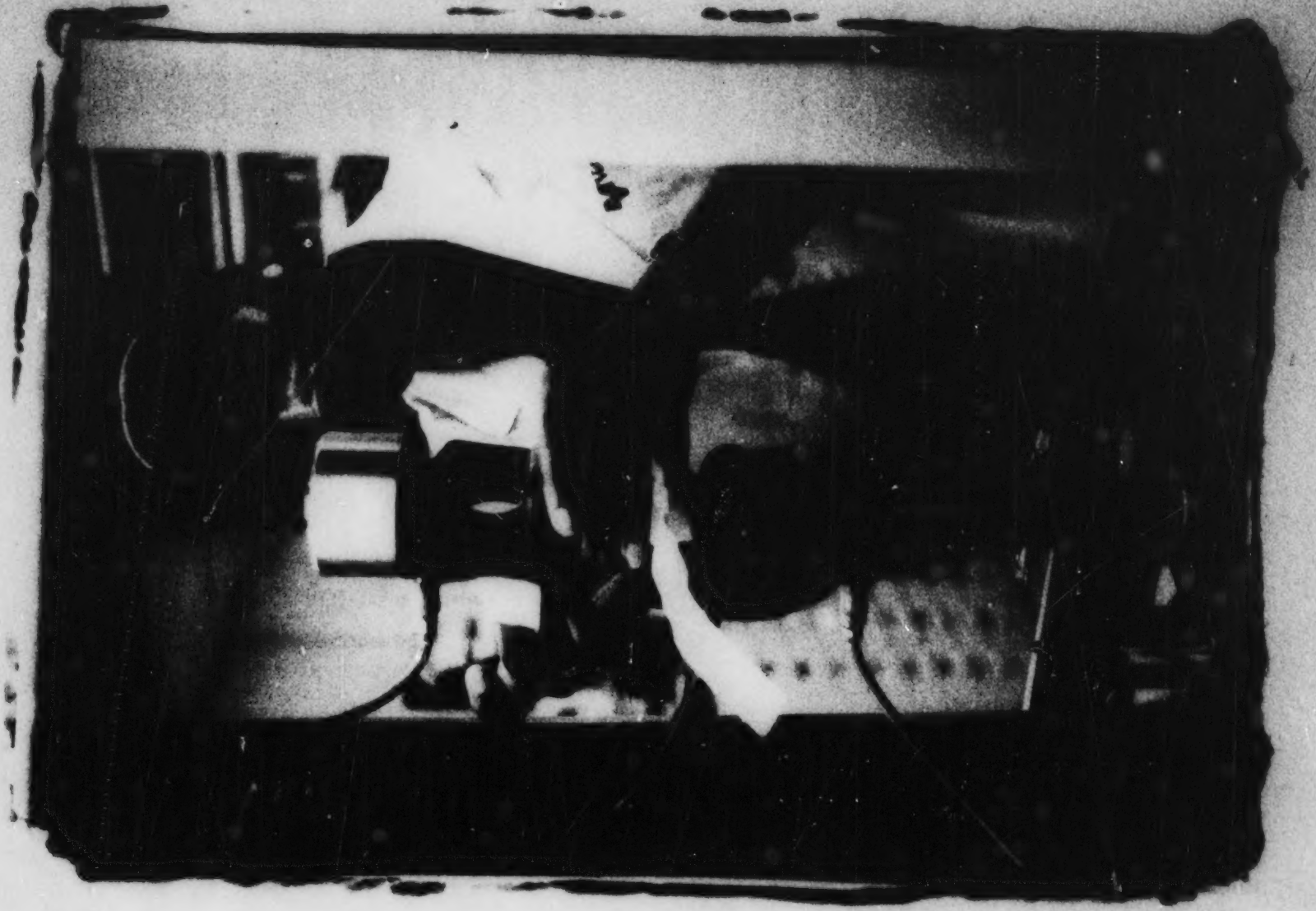
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre,
l'assurance de notre très haute considération.

Brigid O'Reilly
Commissaire
Bureau de l'équité salariale

Beth Symes
Présidente
Tribunal de l'équité salariale

TABLE DES MATIÈRES

Message de la Commissaire	1
Commission de l'équité salariale	3
Introduction	5
Loi de 1987 sur l'équité salariale	5
Organigramme	8
États financiers	9
Personnel	10
Bureau de l'équité salariale	11
Bureau de la Commissaire	13
Deuxième conférence intergouvernementale sur l'équité salariale	16
Direction des opérations	16
Direction des politiques et de la recherche	18
Direction des services d'information et d'éducation du public	20
Direction des services de révision	22
Tribunal de l'équité salariale	25
Introduction	27
Audiences sur l'équité salariale	29
Décisions marquantes du Tribunal	35
Membres du Tribunal	41
Nouveaux défis	44



MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Brigid O'Reilly

La Commission de l'équité salariale a commencé et terminé l'année par des discussions sur les modifications à apporter à la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* (la *Loi*). Au printemps 1990, des consultations sur la méthode de comparaison selon la valeur proportionnelle ont eu lieu avec des employeurs, des groupes de femmes, des syndicats, des experts-conseils et des avocats. À l'hiver 1991, la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs pour des entreprises du secteur public élargi où aucun emploi à prédominance masculine n'existe a fait l'objet d'une autre série de consultations. Ces deux méthodes avaient été recommandées dans un rapport de la Commission publié en 1989. Même si la législature n'a apporté aucune modification à la *Loi*, il est ressorti des discussions que des milliers de femmes de l'Ontario pourraient bénéficier de l'équité salariale lorsque la *Loi* serait modifiée pour englober plus de catégories d'emplois.

D'importantes campagnes de publicité destinées aux femmes et à leurs employeurs ont également eu lieu au début et à la fin de la présente année. Chacune a mis l'accent sur le fait que la valeur du travail de la femme n'est peut-être ni reconnue ni rétribuée. Les annonces incitaient les femmes à s'informer à leur lieu de travail et à appeler la ligne d'information téléphonique de la Commission de l'équité salariale pour obtenir des renseignements sur le travail et la rétribution.

Comme l'indique clairement le présent rapport annuel, la Commission continue de donner aux employeurs et aux travailleurs de l'Ontario l'aide dont ils ont besoin afin de se conformer à la *Loi* sur l'équité salariale. Ce qu'il peut ne pas révéler est tout le dévouement, l'énergie, la persévérance et le professionnalisme dont tous les employés ont fait preuve afin de faire de l'équité salariale une réalité en Ontario.

En éliminant les préjugés sexistes
des pratiques de rétribution,
l'équité salariale contribue
non seulement à rendre le milieu
de travail plus équitable
et, partant, plus productif,
mais aussi à créer une société
où la femme et l'homme peuvent être
traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée
et elle le sera mieux
par la collaboration
des personnes intéressées.
La Commission de l'équité salariale
donnera à ces dernières
tout l'appui nécessaire
pour se conformer à la loi :
politique et recherche,
information et éducation du public
et, au besoin, procédures
de conciliation et d'appel.

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

INTRODUCTION

La Commission de l'équité salariale a été créée par la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, adoptée par le gouvernement de l'Ontario, pour éliminer la discrimination systémique entre les sexes dans la rétribution pour un travail effectué par des travailleurs de catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle se compose de deux unités indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

La* Loi de 1987 sur l'équité salariale *vise à éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de la mise en oeuvre de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* par l'entremise des activités suivantes :

- effectuer des recherches sur des questions connexes;
- rédiger des rapports et faire des recommandations au ministre;
- organiser des programmes d'éducation du public;
- aider les employeurs, les travailleurs et les agents négociateurs s'ils ne peuvent pas s'entendre au sujet d'un programme d'équité salariale ou s'il y a eu infraction à la loi.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il est le seul à pouvoir exercer les pouvoirs que lui confère la loi, et prendre des décisions sur toutes les questions de fait et de droit soulevées dans les causes dont il est saisi. Les décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée ».

LOI DE 1987 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objet de la loi

La *Loi de 1987 sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 1er janvier 1988. Elle vise à garantir que la valeur attachée au travail fait traditionnellement par les femmes est la même que celle attachée au travail fait traditionnellement par des hommes, et qu'à travail de valeur égale, les femmes reçoivent un salaire égal. En 1986, le salaire annuel moyen des femmes qui travaillent à plein temps était de 20 710 $ en Ontario, comparativement à 32 120 $ pour les hommes. Des études ont révélé que cet écart provient de la sous-évaluation du travail accompli principalement par des femmes dans une proportion de 25 à 33 pour cent. La *Loi de 1987 sur l'équité salariale* vise à éliminer cette inégalité.

En vertu de la loi, les employeurs de l'Ontario sont tenus de rétribuer leurs employés en fonction de la valeur du travail accompli, qu'il soit fait par un homme ou par une femme.

Comment atteindre l'équité salariale

Les employeurs du secteur public sont tenus d'afficher un programme et de commencer à faire des rajustements de salaire à compter du 1er janvier 1990. Ces rajustements doivent être terminés d'ici le 1er janvier 1995.

Les employeurs du secteur privé de l'Ontario comptant 100 employés ou plus sont tenus d'afficher un programme d'équité salariale et de commencer les rajustements de salaire en fonction de l'échéancier apparaissant sur la présente page. Les rajustements doivent être faits chaque année et doivent équivaloir à au moins un pour cent de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Pour les employeurs qui comptent de dix à 99 employés, l'affichage d'un programme d'équité salariale est facultatif. Cependant, ils sont tenus de procéder aux rajustements de salaire nécessaire pour atteindre l'équité salariale avant la date prévue dans la loi. Les employeurs du secteur privé, dont l'entreprise compte moins de 10 employés, ne sont pas assujettis à la loi.

Comparaison des emplois

Selon Statistique Canada, en 1989, les femmes de l'Ontario gagnaient 12 200 $ de moins que les hommes pour un travail à plein temps.

Les employeurs sont tenus de repérer les emplois dont les fonctions, les responsabilités, les qualités requises et les méthodes de recrutement sont semblables, et qui comportent un même barème de rétribution ou une même échelle salariale, et de les regrouper en catégories d'emplois.

Ces catégories d'emplois sont ensuite classées « à prédominance féminine », « à prédominance masculine » ou « neutres ». À cette fin, une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine si au moins 60 pour 100 des emplois sont détenus par des femmes. Une catégorie d'emplois est dite à prédominance masculine si au moins 70 pour 100 des emplois sont détenus par des hommes. La détermination de la prédominance de l'un ou de l'autre sexe tient aussi compte des stéréotypes sexuels et du sexe des personnes qui occupent traditionnellement les emplois en question.

Chaque catégorie est évaluée en tenant compte de quatre facteurs : l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Ensuite, les catégories d'emplois sont comparées entres elles.

La catégorie d'emplois à prédominance féminine qui est de valeur égale ou comparable à une catégorie d'emplois à prédominance masculine doit recevoir la même rétribution que la catégorie d'emplois

à prédominance masculine. Des rajustements de la rétribution des hommes et des femmes de catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être faits jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte, à moins que cela n'ait déjà été fait.

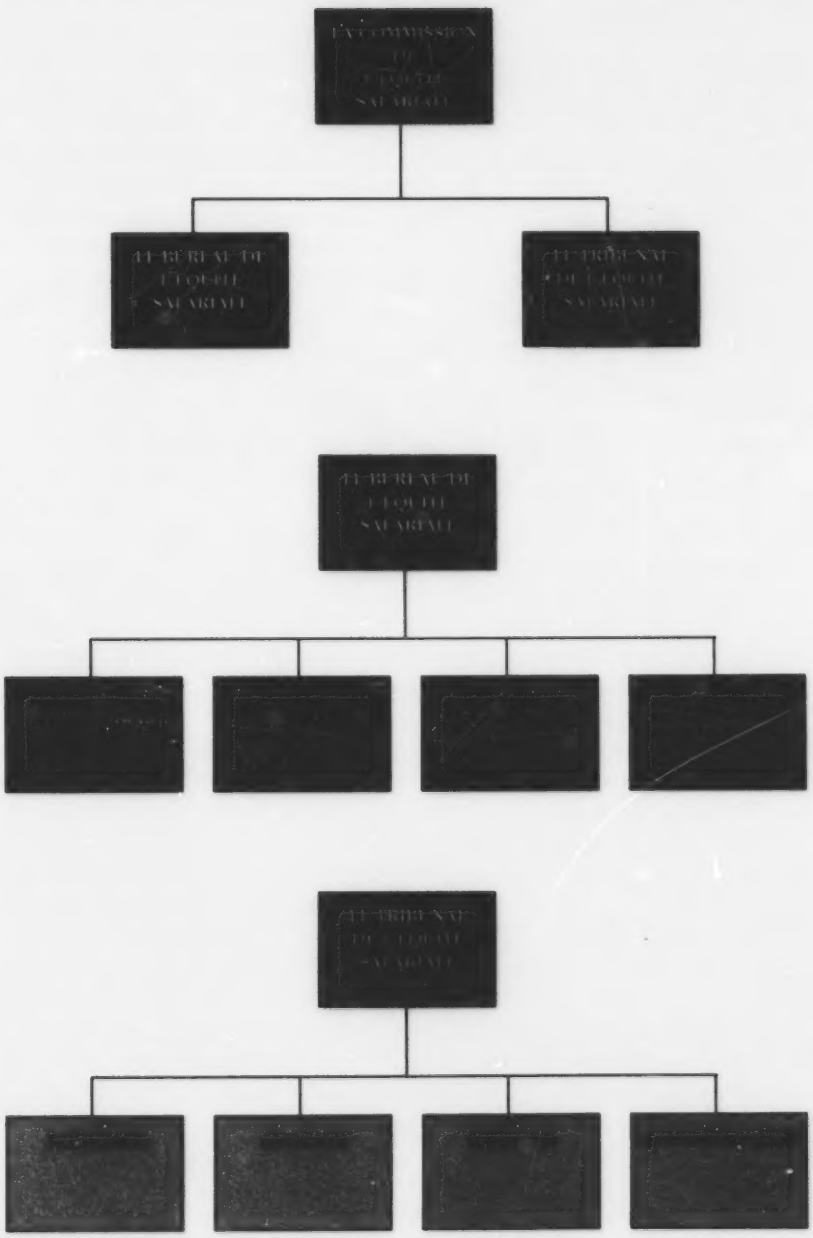
ÉCHÉANCIER POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Nombre d'employés	Date d'affichage	Premier rajustement
500 ou plus	1er janvier 1990	1er janvier 1991
100 à 499	1er janvier 1991	1er janvier 1992
50 à 99*	1er janvier 1992	1er janvier 1993
10 à 49*	1er janvier 1993	1er janvier 1994

« Le nombre d'employés » correspond au nombre moyen d'employés dans un établissement en Ontario en 1987.

* Pour les employeurs du secteur privé qui comptent moins de 100 employés, l'affichage d'un programme d'équité salariale est facultatif. Cependant, ils sont tenus d'atteindre l'équité salariale à la date obligatoire : à compter du 1er janvier 1993 pour les employeurs ayant de 50 à 99 employés; et à compter du 1er janvier 1994 pour les employeurs comptant de 10 à 49 employés.

ORGANIGRAMME



ÉTATS FINANCIERS

Dépenses réelles pour l'exercice financier 1990-1991

	1990/91
Traitements et salaires	3 663 948 $
Avantages sociaux	491 163 $
Transport et communication	458 296 $
Services	1 794 113 $
Fournitures et équipement	244 715 $
TOTAL	6 652 235 $

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

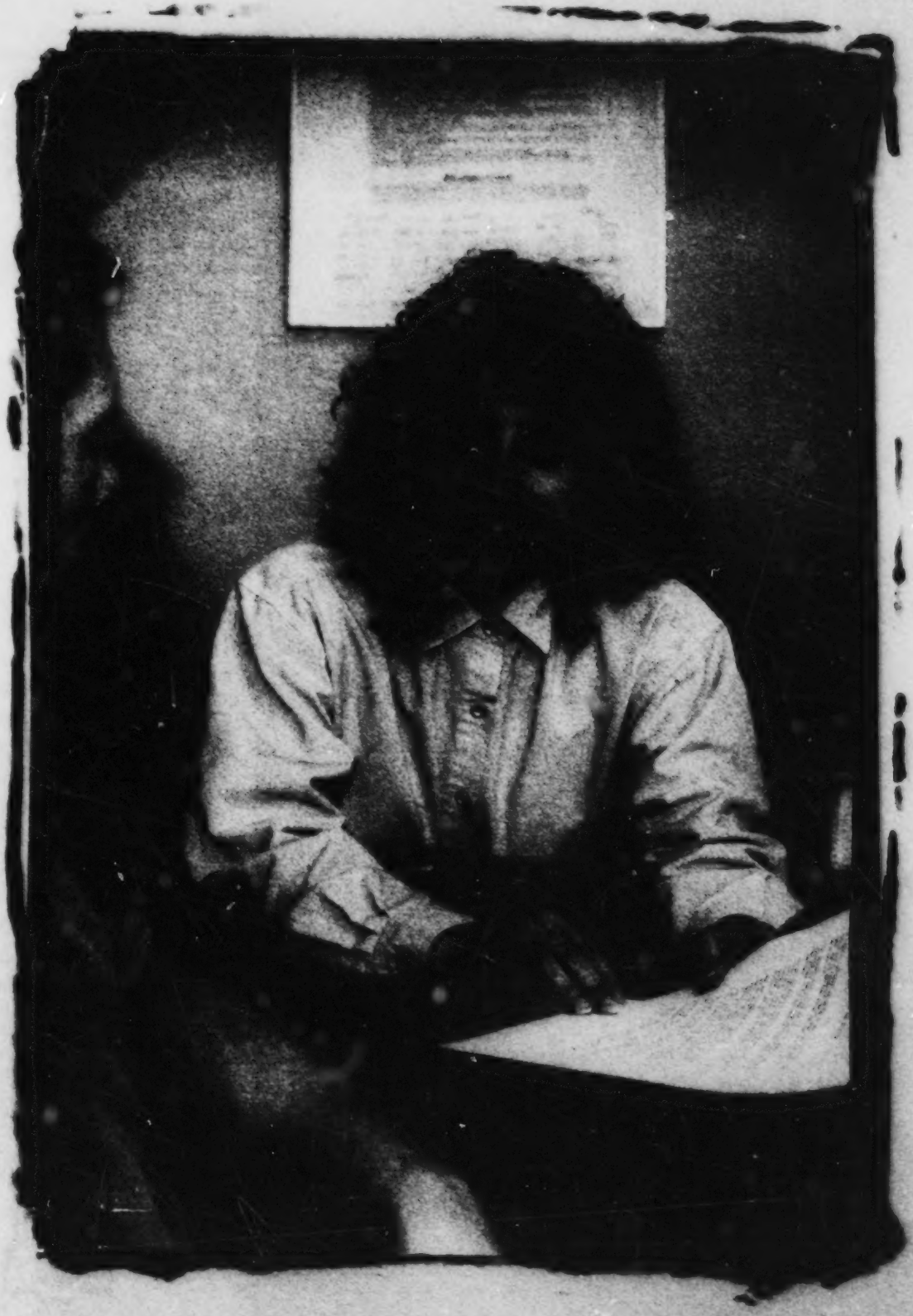
PERSONNEL

À la fin de l'exercice financier, la Commission employait 67 personnes, dont 15 nommées au Tribunal par le lieutenant-gouverneur en conseil. Les personnes dont le nom suit ont à un moment donné travaillé pour la Commission de l'équité salariale en 1990-1991.

Jane Adams
Christine Ah-Kian
Georgette Ah-Kian
Linda Ah-Teck
Carmen Ahluwalia
Wayne Aldridge
Lois Bain
Carolynn Beange
Thérèse Beaulieu
Fred Berenbaum
Angela Boij
Bruce Budd
Lynn Burkart
Kevin Burkett
Joyce Caldwell
Tiziana Caramanico
Margaret Chueng
Ron Chyczij
Colleen Coholan
Eloise Coleman
Steve Crossman
Mary Ellen Cummings
Wendy Cuthbertson
Shamsh Damji
Terri Darby
Helen de Wolde
Savi Diaram
Diana Dick
Barbara Donaldson
Malcolm Douglas
Donald Dudar
Dayna Firth
Carrie Gallant
Peter Gallus
Susan Genge
Barbara Hershorn
Patricia Hughes
Donna Johansen
Barbara Kelly
Kimberley Kelly
Simone Koffman
Nicole Labelle
Sharon Laing
Annie Lapid
Murray Lapp
Nicole Leclerc
Gerald Lee
Irene Lee
Leslie Macleod
Kim Malcolmson
Rita Malinowski
Julie Mason
Boris Mather
Carole McIlveen
Mary Anne McKellar
Selwyn McSween
Patricia Murtagh
Carol O'Donnell
Melda Okoye
Brigid O'Reilly
Margaret Paczynski
Ralph Palumbo
Indra Paramaguranthan
Ann Peers
Jan Peill
Cynthia Persaud
Donna Romanowski
Janice Rooney
Carol Sachowski
Myra Salonga
Janis Sarra
Naomi Sayegh
Geri Sheedy
Lianne Sherbaty
Janet Slone Taylor
Margaret Smiley
Linda Sullivan
Beth Symes
Salina Szechtman
Daniele Talbot
John Tossell
Cathy Walker
Nan Weiner
Anne Wong
Maria Woyce

LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario



BUREAU DE LA COMMISSAIRE

En 1990-1991, le bureau de la Commissaire a continué de remplir ses fonctions d'orientation et de conseiller pour le Bureau de l'équité salariale et pour toutes les personnes qui sont touchées par les questions concernant l'équité salariale par l'entremise de ses trois membres : la Commissaire, la conseillère juridique et la secrétaire générale.

La Commissaire, directrice administrative de la Commission, assure la présidence du comité de direction du Bureau de l'équité salariale et relève directement du ministre pour toutes les questions concernant l'équité salariale. En plus de s'occuper de ces responsabilités au cours de l'année, la Commissaire a fait des allocutions sur les questions concernant l'équité salariale lors de conférences, de séminaires et d'autres rassemblements et a rencontré régulièrement des groupes touchés par l'équité salariale, comme les employeurs, les travailleurs et les syndicats.

À la Commission, la Commissaire a mis sur pied un projet pilote permettant un congé discrétionnaire pour des questions d'ordre familial. Tout le personnel du Bureau de l'équité salariale peut obtenir jusqu'à trois jours de congé durant l'année pour s'occuper de questions personnelles reliées à leur responsabilités familiales. Ce projet pilote reconnaît les changements dans le lieu de travail et la structure familiale ainsi que les responsabilités familiales des personnes au-delà de la famille nucléaire.

La conseillère juridique siège au comité de direction, conseille le personnel du Bureau de l'équité salariale sur des questions concernant l'équité salariale, donne des conseils sur les documents de politiques et les présentations en vue de modifier la loi. Elle est la coordonnatrice de l'accès à l'information et s'adresse aux groupes intéressés aux questions d'équité salariale. Cette année, en plus de ces activités, la conseillère juridique a présenté à la Commission de l'équité salariale de la Nouvelle-Écosse un document traitant des changements possibles à apporter à la loi dans cette province.

La secrétaire générale continue de coordonner les horaires, de s'occuper de la correspondance et de servir de lien avec le ministère concernant les notes parlementaires et la correspondance du ministre.

L'Ontario compte approximativement 4 950 000 travailleurs; environ 2 200 000, ou 44,4 pour 100, de ces travailleurs sont des femmes. Environ 1 750 000 de ces femmes travaillent pour des employeurs assujettis à la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

Planification stratégique

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le travail du Bureau a changé, à mesure que la date d'affichage des programmes d'équité salariale des petites entreprises, souvent non syndiquées, approchait. De plus, le nombre de cas des agents de révision a augmenté parce qu'un plus grand nombre d'employeurs et de travailleurs ont demandé conseil sur les programmes d'équité salariale. Ces changements ont soulevé la nécessité de mettre en oeuvre un plan stratégique permettant au Bureau de réagir rapidement aux changements dans les demandes qu'il reçoit. À la suite d'une rencontre d'une durée de deux jours, qui a eu lieu en juillet 1990, un programme a été élaboré pour la prochaine année. Le programme est mis à jour tous les trois mois.

Clinique de l'équité salariale

Des préoccupations ont été soulevées sur le fait que les travailleuses non syndiquées peuvent avoir de la difficulté à trouver un soutien financier lorsqu'elles sont représentées devant le Tribunal de l'équité salariale. En décembre 1990, après avoir consulté la Commission, le ministère du Travail a annoncé la création d'une clinique de l'équité salariale qui servirait à donner des renseignements, des conseils et une intervention afin d'aider principalement les travailleuses non syndiquées qui revendiquent leurs droits à l'équité salariale.

Modification de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*

Si les modifications proposées à la loi entrent en vigueur, on s'attend à ce qu'environ 420 000 femmes de plus bénéficient de l'équité salariale.

Au début de l'année, le ministère du Travail avait amorcé des consultations sur les *Directions en matière de politiques visant à modifier la Loi sur l'équité salariale*. Le Bureau de l'équité salariale a soumis un document qui recommande la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs pour l'évaluation de la valeur d'un emploi à prédominance féminine quand aucun emploi à prédominance masculine comparable n'est disponible, comme c'est le cas dans le domaine de la garde d'enfants. Il y avait déjà un consensus général pour que soit ajouté la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle des emplois entre les emplois à prédominance masculine et féminine dans un même organisme.

La Commissaire a rencontré le nouveau ministre du Travail à l'automne et a fait connaître la nécessité de mettre sur pied une clinique de l'équité salariale et de modifier la loi afin d'y ajouter les deux nouvelles méthodes de comparaison. Lors d'un discours présenté à l'Assemblée législative le 18 décembre dernier, le ministre du Travail a annoncé qu'un projet de loi modifiant la loi actuelle serait présenté au printemps. Ces modifications devaient toucher un nombre supplémentaire de 420 000 femmes qui pourraient profiter de la loi.

Au mois de mars 1991, le Bureau a participé aux consultations du ministère sur la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs.

Conseil consultatif

Le conseil consultatif est un organisme extérieur, mis sur pied par la Commission, qui se compose de représentants des milieux syndicaux, patronaux, féministes et juridiques. Le conseil a continué de rencontrer la Commissaire et le comité de direction durant 1990-1991.

Au mois de mars 1991, le conseil a fourni des renseignements importants lors des consultations sur la comparaison de la valeur proportionnelle des emplois et avec des organismes extérieurs, il a encouragé les efforts en vue de mettre sur pied une clinique de l'équité salariale et a agi en tant que conseiller pour le document *Mise en oeuvre de l'équité salariale dans le lieu de travail*, publié récemment à l'intention des petites entreprises.

Les membres du conseil consultatif sont Peter Barkla, de Campbell Soup Co. Ltd.; Mary Cornish, de la Coalition pour l'équité salariale; Julie Davis, de la Fédération du travail de l'Ontario; Léo Gérard, des Métallurgistes Unis d'Amérique; Marg Gillies, d'ICI Canada Inc.; Angelo Pesce, de l'Institut polytechnique Ryerson; Hal Rolph, de McMillan, Binch.

DEUXIÈME CONFÉRENCE INTERGOUVERNEMENTALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Bureau de l'équité salariale de l'Île-du-Prince-Édouard a été l'hôte de la deuxième conférence intergouvernementale sur l'équité salariale, qui a eu lieu du 20 au 22 juin 1990 à Charlottetown. Cette conférence était un suivi à la première conférence qui avait eu lieu en Ontario l'année précédente. Trente personnes y ont assisté représentant les dix provinces et le gouvernement fédéral; seuls les Territoires n'étaient pas représentés.

Le sous-ministre du Travail de l'Î.-P.-É. a ouvert la conférence qui était présidée par le Commissaire de l'équité salariale de cette province.

Des représentants de chaque province et du gouvernement fédéral ont présenté des rapports sur les changements survenus dans l'équité salariale dans leur secteur de compétence au cours de l'année précédente. Des discussions de groupes ont eu lieu sur la mise en oeuvre de l'équité salariale, les préjugés sexistes, l'administration des salaires et les mécanismes de résolution des conflits.

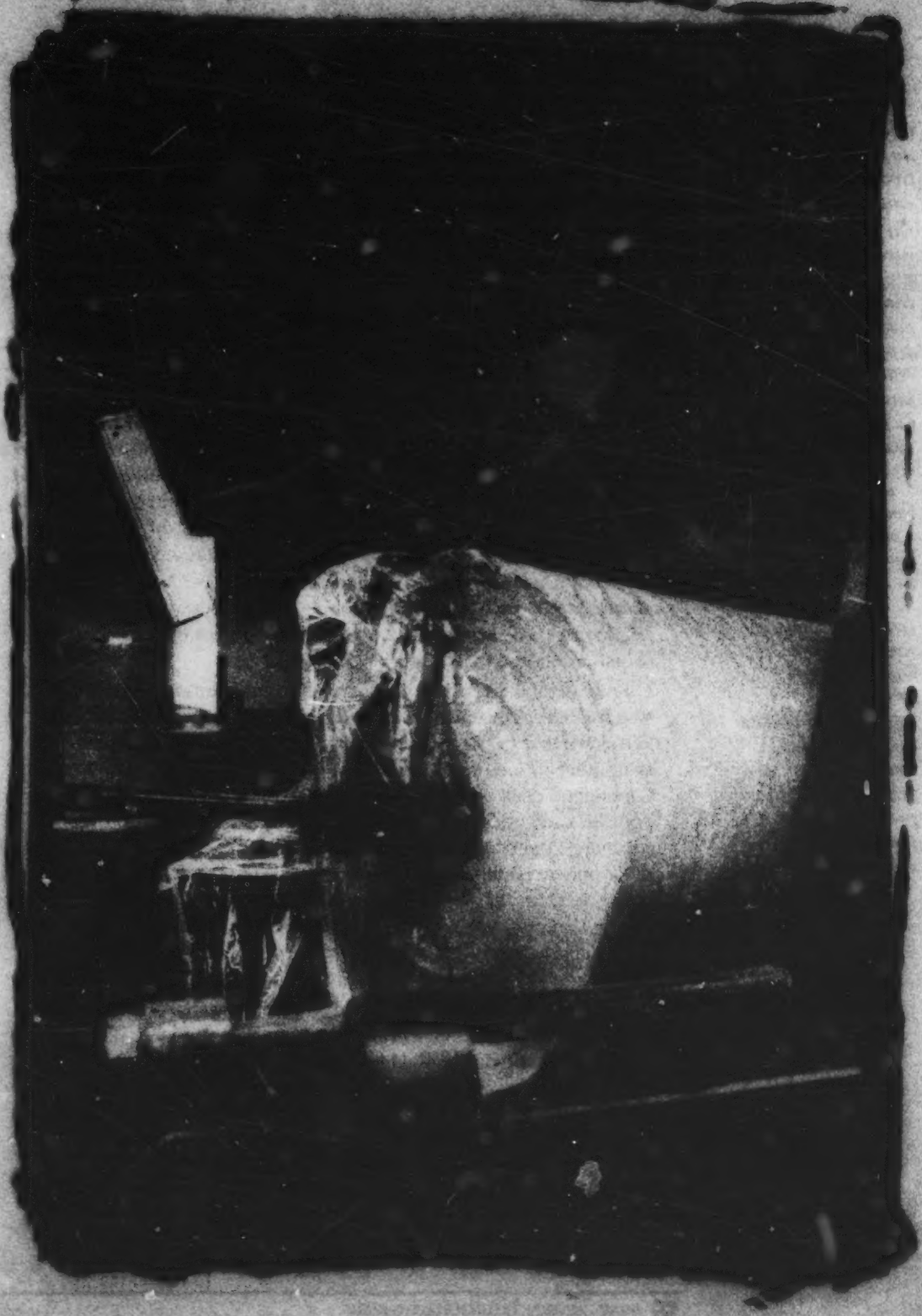
Les conférences intergouvernementales de ce genre fournissent la seule tribune où les hauts fonctionnaires qui participent à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale peuvent échanger des idées. Il a été jugé essentiel de continuer ces conférences pour maintenir un réseau de décideurs, garder l'équité salariale à l'ordre du jour et partager des expériences et échanger des renseignements concernant les progrès réalisés par l'équité salariale dans toutes les régions du pays.

DIRECTION DES OPÉRATIONS

La Direction des opérations fournit des services de soutien financier et administratif au Bureau de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale dans les domaines suivants : finances, ressources humaines, achats, télécommunications, bibliothèque, réception et courrier et distribution des publications.

Les nouvelles initiatives entreprises en 1990-1991 comprennent l'élaboration d'un rapport par un conseil de gestion sur les ressources financières et humaines, la mise sur pied d'un système de gestion financière automatisé pour surveiller les coûts et l'élaboration d'un guide administratif à l'intention du personnel de la Commission.

La bibliothèque de la Commission est mise à la disposition du public durant les heures de bureau et comprend un coin de lecture pour faciliter les recherches. En plus des ouvrages sur l'équité salariale, la bibliothèque renferme des renseignements et des publications sur l'évaluation des fonctions, le droit du travail, l'équité d'emploi, les relations industrielles et l'histoire des femmes au Canada. Elle est devenue une source de renseignements reconnue des Canadiens qui recherchent des renseignements sur l'équité salariale et elle reçoit également des demandes d'autres pays.



DIRECTION DES POLITIQUES ET DE LA RECHERCHE

Comparaison de la valeur proportionnelle des emplois

On a recours à la notion de la valeur proportionnelle pour comparer des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine :

- *en considérant la relation entre la valeur du travail effectué et la rétribution des catégories d'emplois à prédominance masculine, puis*
- *en appliquant les mêmes principes et les mêmes pratiques aux catégories d'emplois à prédominance féminine.*

L'équité salariale est atteinte lorsque la relation est la même pour les catégories à prédominance féminine et masculine.

La Direction des politiques et de la recherche est chargée de l'élaboration des politiques au sein du Bureau de l'équité salariale et de la réalisation de recherches sur les questions concernant l'équité salariale.

La Loi sur l'équité salariale de l'Ontario continue de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de définir l'équité en milieu de travail pour les femmes, non seulement au Canada mais aussi dans le monde entier. La Commission est de plus en plus consultée par les autres gouvernements, tant du pays que de l'étranger.

Cette année, la Direction a entrepris un certain nombres d'études importantes comme :

- *Des solutions efficaces...expériences tirées de la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale* document qui introduit les bases de la comparaison selon la valeur proportionnelle, et une enquête auprès des employeurs sur la première année de mise en oeuvre de l'équité salariale en Ontario. (Elle a été publiée en avril 1991.)

  L'étude évalue l'expérience des personnes qui ont participé à la première ronde de mise en oeuvre de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*. Elle est basée sur des entrevues réalisées avec des employeurs, des syndicats, des associations et des experts-conseils choisis au hasard dans la province.

  En général, les répondants ont trouvé que la mise en place d'un système non sexiste d'évaluation des emplois avait été bénéfique à leur entreprise et bon nombre d'entre eux ont dit que le système avait mené à une réévaluation d'ensemble des niveaux salariaux. Cependant, dans bien des cas, les avantages se sont fait moins sentir pour les catégories d'emplois à prédominance féminine sous-rétribuées, qui étaient souvent comparées à des catégories d'emplois à prédominance masculine sous-rétribuées, ou pour lesquelles aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable n'existait. Certains employeurs ont eu de la difficulté à respecter l'échéancier et ont souligné que les employeurs devraient commencer à élaborer un programme d'équité salariale le plus tôt possible.
- Une enquête a été menée auprès d'employeurs qui ont mis en oeuvre l'équité salariale en Ontario et qui étaient tenus d'afficher un plan d'équité salariale dès le 1er janvier 1990. L'enquête portait surtout sur les employeurs du secteur public et sur les employeurs du secteur privé qui comptaient 500 employés ou plus. L'enquête visait à mesurer le statut de l'équité salariale de ceux qui ont participé à la première ronde de mise en oeuvre de la loi.

- Le document intitulé *Comparaisons de valeur proportionnelle : Notions essentielles* a été élaboré à la suite de l'annonce faite par le ministère du Travail, au mois de décembre 1990, de modifier la loi pour y ajouter la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle des emplois. Le document expose les éléments de base de cette méthode.

De plus, la Direction a participé activement à la création de documents d'information et de consultation sur l'élaboration d'une méthode de comparaison avec des organismes extérieurs quand aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine n'existe dans l'entreprise.

Le document *Environmental Scanning Report* est rédigé de temps à autre pour le personnel de la Commission. Il vise à identifier les questions, comme le chômage, la moyenne des accords de salaire, les taux d'intérêts, les faillites, l'inflation et l'équité salariale dans d'autres secteurs de compétence, qui touchent le milieu où un programme d'équité salariale est mis en oeuvre.

La Direction doit également répondre aux questions en matière de politiques qui sont adressées à la Commission chaque jour.

DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION DU PUBLIC

La Direction des services d'information et d'éducation du public fournit aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au public en général les renseignements et la formation dont ils ont besoin pour comprendre et mettre en oeuvre l'équité salariale.

Ligne d'information téléphonique de l'équité salariale

La ligne sans frais : ***1-800-387-8813***

La ligne d'information téléphonique nous permet de répondre immédiatement aux demandes de notre public. Elle nous permet de connaître les points de vue et les préoccupations des personnes qui ont fait une demande d'équité salariale.

La ligne d'information téléphonique sans frais permet aux employeurs, aux travailleurs et aux agents négociateurs d'obtenir des réponses sur tous les aspects de l'équité salariale. Cette année, plus de 32 000 appels ont été reçus dont 6 300 provenaient d'entreprises du secteur public, 13 000 d'entreprise du secteur privé et 13 000 de particuliers.

Travailleuses non syndiquées

Afin de pouvoir profiter de l'équité salariale, les femmes doivent comprendre leurs droits. En prévision de l'expansion de l'équité salariale aux petites entreprises, où les travailleurs ne sont souvent pas syndiqués, la Direction a entrepris une campagne de publicité bilingue à l'échelle de la province visant les travailleuses non syndiquées.

Avant la campagne, une importante enquête d'opinion publique a été entreprise afin de déterminer les attitudes et les préoccupations de ce groupe concernant l'équité salariale. Une campagne publicitaire a été menée dans les abribus et les véhicules et installations de transport en commun dans le but d'informer le plus de femmes possible de leur droit à l'équité salariale, et de leur faire savoir qu'elles peuvent obtenir de l'aide en appelant à la ligne d'information téléphonique. De même, des trousses d'information en anglais, en français et en d'autres langues ont été distribuées dans les kiosques installés dans des centres commerciaux de la province, et on a créé des affiches devant être placées dans le lieu de travail. Grâce à la campagne publicitaire, un bon nombre de femmes ont appelé la Commission pour obtenir des renseignements et de l'aide.

Éducation et formation

Cinq agents d'éducation de la Direction ont fourni une formation et des conseils aux employeurs et aux agents négociateurs qui ont travaillé ensemble afin de mettre en oeuvre l'équité salariale. Depuis la création de la Commission, ces agents, ainsi que d'autres employés, ont participé à 2 900 conférences et consultations qui ont attiré environ 49 000 participants. Les agents d'éducation ont également travaillé avec les travailleurs afin de leur faire connaître leurs droits à toutes les étapes de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Des réunions ordinaires avec des conseillers en équité salariale et des représentants syndicaux ont permis à ces groupes importants de rester

au fait de l'évolution de l'équité salariale. Des mises à jours périodiques ont été envoyées aux entreprises et aux syndicats afin de tenir au courant les employés et les agents négociateurs.

Cette année, la Direction a commencé à offrir gratuitement des séminaires internes pour les employeurs de la région de Toronto. Des séminaires sont toujours offerts dans d'autres régions.

Publications

Les publications de la Commission de l'équité salariale fournissent des renseignements importants aux employeurs, aux travailleurs et aux syndicats. Un bulletin a été régulièrement envoyé à plus de 16 000 entreprises de l'Ontario. Pour s'assurer que les femmes qui peuvent être visées comprennent l'équité salariale, la Commission a créé un grand nombre de publications ou elle en a réécrit dans un langage simple, en français et en anglais.

Pour fournir une formation et une orientation aux petits employeurs et leur donner davantage de flexibilité, la Commission a révisé sa brochure *Mise en oeuvre de l'équité salariale dans le lieu de travail.*

PUBLICATIONS DISPONIBLES

L'équité salariale : C'est une question d'équité
Brochure contenant des renseignements de base sur l'équité salariale

Questions et réponses sur l'équité salariale
Brochure de 12 pages qui répond à des questions que se posent les employeurs et les travailleurs

Dépôt des oppositions au programme d'équité salariale pour les employés non syndiqués
Article tiré du bulletin qui explique comment les travailleuses non syndiquées peuvent s'opposer à un programme d'équité salariale

Mise en oeuvre de l'équité salariale dans le lieu de travail
Guide d'introduction indiquant comment mettre en oeuvre l'équité salariale dans les petites compagnies

Glossaire de verbes actifs
Liste de verbes utilisés pour décrire les emplois

Les éléments de l'emploi souvent oubliés
Liste de deux pages contenant les facteurs qui facilitent l'évaluation de l'emploi

Votre plan d'équité salariale
Trousse d'information écrite dans une langue facile à comprendre et qui explique l'équité salariale, qui traite de ce que doit comprendre le programme d'équité salariale et qui donne des conseils sur la façon d'aborder l'employeur à ce sujet

L'équité salariale : une question de droit
Document sur la façon de déposer une plainte sur l'équité salariale

Amorcer le processus d'équité salariale

Pour amorcer le processus d'équité salariale, les employeurs et les agents négociateurs doivent suivre les étapes suivantes :

- *déterminer qui est l'employeur, l'établissement et le nombre de programmes d'équité salariale;*
- *déterminer les catégories d'emplois dans les lieux de travail;*
- *déterminer si les catégories d'emplois sont à prédominance masculine ou féminine;*
- *choisir un système non sexiste de comparaison des emplois;*
- *recueillir des employés des renseignements détaillés sur les emplois;*
- *évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine en utilisant le système non sexiste de comparaison des emplois choisi.*

DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

La Direction des services de révision reçoit les plaintes et les oppositions des parties engagées dans la négociation de programmes d'équité salariale ou des personnes touchées par ceux-ci.

Rôle des agents de révision

Dès qu'une plainte ou une opposition est adressée à la Commission, un agent de révision est affecté au dossier. Les agents mènent une enquête sur les questions en litige et tentent d'aider les parties à parvenir à une entente. Cette façon de faire souligne la nature « autogérée » de la loi.

Ce n'est que si les agents de révision échouent dans leur tentative de conciliation qu'ils ont recours au pouvoir que leur confère la loi de donner un ordre. Pareil ordre offre une solution aux questions en litige entre les parties; les ordres sont toujours motivés, afin d'encourager les parties concernées à accepter et appliquer ses modalités. Toute partie concernée par un ordre peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale au sujet de l'ordre donné.

L'expérience personnelle et professionnelle très variée que les agents de révision mettent à contribution dans leur travail est le reflet des communautés visées, des spécialisations requises et des techniques exigées.

Revue de l'année

En 1989, 65 pour 100 des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire étaient sur le marché du travail. Elles font partie du groupe de la population active dont la croissance est la plus rapide.

Ce fut une année de consolidation pour la Direction qui a pu traiter un grand nombre de cas et répondre à un certain nombre de nouvelles questions d'interprétation en créant uniquement trois nouveaux postes de prise en charge des cas. Un certain nombre de questions et de projets importants ont été traités :

- La Direction a aidé à achever la mise en oeuvre de la plupart des programmes dans le secteur public, y compris les conseils scolaires, les municipalités et les hôpitaux.
- Les premières causes provenant d'établissements non syndiqués ont été entendues. La procédure de ces causes s'est révélée complexe, surtout lorsqu'un certain nombre d'oppositions séparées sont faites pour un même programme.
- La Direction s'est occupé des premières causes sur le maintien de l'équité salariale, indiquant que la loi exige l'établissement et le maintien de l'équité salariale.
- Elle a contribué à l'élaboration de politiques concernant les modifications proposées à la loi et à leurs applications pratiques.
- Elle a élaboré des résumés anonymes des ordres émis par les services de révision à la suite d'une demande d'accès à l'information. Ces résumés sont maintenant disponibles à la bibliothèque de la Commission.

▶ La Direction a souligné la nécessité d'augmenter le nombre d'employés afin de s'occuper de l'augmentation des causes. Le nombre de causes traitées par chacun des 16 agents de révision en fonction est d'environ deux fois plus élevé que le nombre de causes optimum. (Nous avons reçu l'approbation d'engager d'autres agents à la fin de l'année).

Objectifs pour l'année à venir :

▶ Douze nouveaux agents de révision et six nouveaux agents de prise en charge des cas seront recrutés et formés. Cette augmentation nécessitera une restructuration de la Direction et permettra d'atteindre les objectifs liés à l'équité d'emploi et ceux liés au perfectionnement du personnel.

▶ Les modifications proposées à la loi soulèveront certaines questions auxquelles il faudra répondre.

▶ Les employeurs et les syndicats d'un établissement du secteur privé comptant moins de cent employés, qui ne sont pas tenus d'afficher de programmes mais qui sont tenus de mettre en oeuvre l'équité salariale, ont des besoins particuliers auxquels répondra la Direction.

▶ On s'attend à conclure de façon satisfaisante un certain nombre de causes importantes provenant d'établissements non syndiqués, pour lesquelles plus de 100 oppositions ont été déposées.

▶ La Direction va continuer de favoriser, dans les collectivités visées, la compréhension de la signification et des répercussions de l'équité salariale.

Il incombe aux agents de révision de contrôler l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale et de mener des enquêtes au sujet des oppositions et des plaintes qui ont été déposées auprès de la Commission. Ils peuvent tenter d'amener les parties à accepter un règlement. Il leur incombe de prendre toute autre mesure prévue par la présente loi ou par une ordonnance du Tribunal.

Loi de 1987 sur l'équité salariale

RÉSUMÉ DES CAS SOUMIS À LA DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

Exercice financier	Cas reportés de l'année précédente	+ Nouveaux cas	= Cas à l'étude	- Dossiers fermés	= Cas actifs à la fin de l'année
1988/1989	0	44	44	19	25
1989/1990	25	1 108	1 133	192	941
1990/1991	941	1 028	1 969	540	1 429 *

* De ces ordres, 188 sont des cas actifs.

DOSSIERS FERMÉS

Exercice financier	Règlements	Ordres	Renvois	Décidés	Total
1988/1989	17	0	0	2	19
1989/1990	109	79	3	1	192
1990/1991	496	39	0	5	540

- Ordre - signifie qu'aucun règlement n'a pu être accepté et l'agent de révision a dû émettre un ordre (*Loi de 1987 sur l'équité salariale*, paragraphe 16(2) et article 24).

- Renvois - comprend les cas renvoyés au Tribunal de l'équité salariale sans règlement ni ordre (*Loi de 1987 sur l'équité salariale*, paragraphe 23(2)).

- Décidés - représente les cas qui n'étaient pas du ressort de la Commission (*Loi de 1987 sur l'équité salariale*, paragraphe 23(3)).

LE TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

INTRODUCTION

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de la résolution des litiges auxquels donne naissance la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*. Quasi judiciaire, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale, ce tribunal tripartite comprend des vice-présidents et des représentants des travailleurs et des employeurs.

Énoncé du mandat

L'énoncé du mandat précise les objectifs du Tribunal et permet d'évaluer les réalisations du Tribunal dans ce sens.

> Le but de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* est d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution. La mise en oeuvre de la *Loi* favorisera un milieu de travail plus juste et plus productif où les femmes et les hommes pourront devenir égaux.
>
> La collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés constitue la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*. Le Tribunal de l'équité salariale s'est engagé à encourager les accords entre les parties et constituera un mécanisme définitif de résolution des litiges.
>
> Le Tribunal tient à assurer un processus d'audiences et de décisions qui met en équilibre le besoin d'être juste, accessible et efficace. Le Tribunal mettra sur pied un programme actif de liaison avec la collectivité afin de surveiller la réalisation de nos objectifs.
>
> Le Tribunal s'est engagé à attirer et à employer des personnes qualifiées, intéressées et compétentes. Des relations de travail collégiales et la création d'un milieu de travail de qualité favoriseront l'engagement professionnel de ces personnes.

La collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les travailleurs constitue la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la Loi de 1987 sur l'équité salariale. ***Le Tribunal de l'équité salariale s'est chargé d'encourager les accords entre les parties et constituera un mécanisme définitif de résolution des litiges.***

Statistiques

Jusqu'au 31 mars 1991, le nombre de requêtes présentées au Tribunal pour obtenir une audience s'élevaient à 197; 122 ont été reçues au cours de l'exercice financier allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1991. L'état de ces requêtes était le suivant :

- 15 affaires conclues (décision définitive rendue);
- 90 ajournements indéfinis ou en attendant la décision rendue dans le **Women's College Hospital**;
- 42 requêtes retirées ou entièrement réglées d'une autre façon;
  50 instances en cours.

La Loi exigeait que plus de 8 000 programmes d'équité salariale dans le secteur public et plus de 7 000 programmes dans le secteur privé soient préparés et affichés avant le 1er janvier 1991. Le Tribunal a été saisi de plaintes touchant moins de un pour cent de ces programmes.

La Loi exigeait que plus de 8 000 programmes d'équité salariale dans le secteur public et plus de 7 000 programmes dans le secteur privé soient préparés et affichés avant le 1er janvier 1991. Le Tribunal a reçu 197 requêtes pour obtenir une audience touchant environ 125 programmes. Ce qui veut dire que le Tribunal a été saisi de plaintes touchant moins de un pour cent de ces programmes.

Cette année, le Tribunal a tenu des conférences préparatoires à l'audience et des audiences à Toronto, Ottawa, Sault Ste. Marie, Windsor, Kingston, Belleville, Thunder Bay, Peterborough, North Bay, Timmins et London. Le greffier a fixé le lieu de l'audience en fonction des besoins des parties, des témoins et du Tribunal. Environ la moitié des conférences préparatoires à l'audience ont eu lieu à l'extérieur de Toronto; 25 pour 100 des journées d'audience ont eu lieu dans des centres régionaux.

Questions devant le Tribunal

Dans le secteur public, les questions en litige ont commencé à s'éloigner des questions initiales concernant la préparation d'un programme, à savoir l'identification de l'employeur et les renseignements qui doivent être divulgués, pour se rapprocher de questions plus pertinentes touchant le programme, comme le caractère non sexiste du système de comparaison des emplois et l'atteinte et le maintien de l'équité salariale. De plus, les employeurs et les agents négociateurs ont commencé à s'occuper des questions d'équité salariale concernant les liens entre la négociation collective et l'équité salariale.

Le Tribunal a entendu cinq causes du secteur privé qui ont toutes été réglées avant ou durant l'audience. On s'attend à ce que le nombre de causes augmente à mesure que de plus petits employeurs du secteur privé doivent afficher et mettre en oeuvre un programme d'équité salariale.

Dans un bon nombre de cas, des travailleurs non syndiqués ont présenté une requête auprès du Tribunal sur leur programme d'équité salariale. Ces requêtes provenaient de particuliers, de groupes de particuliers et d'agents nommés afin d'agir au nom des travailleurs. Nous nous attendons à ce que cette tendance se poursuive et que les causes de ce genre forment une partie importante du volume de travail du Tribunal.

AUDIENCES SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Conférences préparatoires à l'audience

Au cours de l'année, le Tribunal a tenu 58 conférences préparatoires à l'audience. Durant ces conférences, environ 40 pour 100 des différends ont été réglés, la plupart par ajournement indéfini.

Une conférence préparatoire a pour objet de préparer une cause à l'audience. Un vice-président ou une vice-présidente rencontre les parties et les aide à cerner et à identifier les points en litige, à parvenir à une entente sur les questions de procédure, à préparer une déclaration des faits convenus et à échanger des documents. Les parties signent un procès-verbal d'entente qui énonce les points dont elles sont convenues. Ce document est remis au comité qui entend la cause. Si la cause se rend en audience, le rôle que le vice-président ou la vice-présidente joue dans la conférence s'arrête là.

Un des buts visés par les conférences préparatoires est de diminuer la durée de l'audience et de faire en sorte qu'elle se déroule sans heurts. Ces conférences sont très utiles aux parties qui ne sont pas représentées par un avocat et qui ne se sont jamais présentées devant le Tribunal. Le vice-président ou la vice-présidente est en mesure d'expliquer les pratiques du Tribunal et de répondre à toutes les questions.

Les conférences préparatoires ont lieu environ une à quatre semaines (une moyenne de dix jours) avant la première journée d'audience. Lorsqu'il fixe la date de la conférence préparatoire, le greffier doit tenir compte du temps dont ont besoin les parties pour se préparer à l'audience et de la nécessité de fixer la date d'une autre cause si le différend est réglé. Compte tenu de ces facteurs, le greffier doit fixer la date de la conférence préparatoire à environ trois semaines avant la date de l'audience.

Pour que les conférences préparatoires soient efficaces, il est important que les parties soient bien préparées. Le Tribunal a fait état de ses attentes dans le document « Lignes directrices relatives aux conférences préparatoires à l'audience ». Des exemplaires de ce document sont envoyées à toutes les parties lorsque la date de la conférence préparatoire est fixée. Les parties qui se présentent devant le Tribunal ont indiqué que les conférences préparatoires constituent une ressource efficace tant pour les parties que pour le Tribunal. Le Tribunal va continuer de surveiller l'efficacité des conférences préparatoires.

Un des buts visés par les conférences préparatoires est de diminuer la durée de l'audience et de faire en sorte qu'elle se déroule sans heurts.

Affectation

Le Tribunal vise à tenir des audiences dans les 60 jours qui suivent la réception d'une requête. Cette année, la moyenne a été de 71 jours. Dans les cas où la date prévue pour le premier jour d'audience était fixée au-delà des 60 jours, toutes les parties avaient demandé ce délai et le Tribunal était convaincu qu'il y avait de bonnes raisons de le leur accorder.

Lors de l'affectation des causes, le greffier a tout d'abord demandé aux parties de lui donner une estimation du nombre de jours que prendrait le règlement de leur litige. Des journées ont été mises de côté en fonction de ces renseignements. Cependant, lorsque les différends ont été réglés lors des conférences préparatoires, ces journées se sont révélées inutiles et il n'a pas toujours été facile d'y affecter une autre cause dans un laps de temps si court.

Par conséquent, le greffier a commencé à affecter deux jours d'audience à chaque cause. Lorsque la cause n'est pas réglée à la conférence préparatoire, des dates supplémentaires sont alors fixées en fonction de l'évaluation du nombre de jours nécessaires pour le règlement du litige. L'avantage de cette approche est qu'elle diminue le nombre de journées d'audience perdues à la suite du règlement du litige. L'inconvénient est que si la cause nécessite une audience, il se peut que les premières journées d'audience se trouvent séparées des journées subséquentes. Le greffier continue d'évaluer l'efficacité de ces méthodes.

En Ontario, les femmes représentaient 28 pour 100 de la main-d'oeuvre en 1960. Aujourd'hui, elles représentent environ 45 pour 100 et, à la fin du siècle, la moitié de la population active sera composée de femmes.

Le Tribunal continue d'être accessible et efficace et de maximiser l'utilisation des journées d'audience. Nous sommes préoccupés par le fait qu'en moyenne, le premier jour d'audience arrive à une date excédant la période que nous nous sommes fixés. Compte tenu de l'augmentation des causes et de notre désir d'atteindre notre but, le greffier peut ne pas avoir d'autre choix que de fixer la date de l'audience au cours de la période de 60 jours, avec ou sans le consentement des parties ou de leurs avocats.

Ajournements

Le greffier fixe les dates des audiences après avoir consulté les parties et leurs avocats. Le Tribunal a pour politique de ne pas accorder d'ajournements une fois les dates d'audience fixées, sauf dans des circonstances extraordinaires. Le comité qui doit entendre la cause tiendra compte de ces requêtes et rendra sa décision en fonction des motifs de la requête, des observations des autres parties et de ce qui est juste et équitable dans les circonstances. Des ajournements ont été accordés, par exemple, lorsqu'un témoin était malade ou qu'un avocat était en deuil.

Durée des audiences

Dans le dernier rapport annuel, le Tribunal a fait connaître ses préoccupations sur le fait que certaines de ses audiences étaient trop longues et trop complexes et que, par conséquent, elles dépassaient les ressources de la plupart des parties. La durée des audiences présente toujours un problème.

Parmi les causes présentées en audience, le nombre moyen de jours d'audience était de quinze. Cependant, ces statistiques tiennent compte de deux causes dont les audiences ont été très longues. La cause **Haldimand-Norfolk** a nécessité 60 jours d'audience et celle du **Women's College Hospital**, qui fait intervenir trois hôpitaux et six requêtes présentées au Tribunal, a nécessité 90 jours d'audience. Abstraction faite de ces deux causes, les audiences durent en moyenne huit jours.

Les causes **Haldimand-Norfolk** et **Women's College Hospital** ont toutes deux porté sur la question de droit et de fait suivante : ce qui constitue un système non sexiste de comparaison des emplois. Il n'existait aucune jurisprudence pour aider les parties à présenter leurs causes et, par conséquent, elles ont choisi d'appeler un nombre important d'experts témoins afin d'aider le Tribunal dans ses délibérations. Un bon nombre de jours d'audience ont été consacrés à vérifier les compétences des experts et à les interroger et les contre-interroger. Il peut y avoir des façons différentes de vérifier les compétences des experts et de recevoir et vérifier leur témoignage.

La nature des causes présentées devant le Tribunal est en train de changer. Cette année, le Tribunal a entendu un certain nombre de causes plus courtes qui n'ont nécessité qu'une ou deux journées d'audience. Nous nous attendons qu'au fur et à mesure que d'autres décisions seront rendues, les parties qui présentent des requêtes bénéficieront d'une meilleure orientation concernant les preuves qui peuvent être utiles au Tribunal, et les audiences seront alors plus courtes.

Règlements

Le Tribunal s'est engagé à encourager les règlements entre les parties. Ceux-ci peuvent se produire lors de conférences préparatoires, entre les conférences préparatoires et le premier jour d'audience ou au cours du processus d'audience. Dans des cas appropriés, les membres du Tribunal représentant les travailleurs et les employeurs ont rencontré les parties afin d'essayer de parvenir à un règlement.

Le Tribunal a pour politique que les conditions d'un règlement ne soient pas dévoilées. Le Tribunal n'est pas partie au règlement, ne l'approuve pas et, habituellement, n'est pas au courant de sa teneur. Compte tenu du règlement, les parties peuvent se désister ou demander un ajournement indéfini. Lorsque le Tribunal ajourne une cause indéfiniment avec l'accord des deux parties, l'instance est rejetée un an après que l'ajournement a été accordé, à moins que les parties demandent la tenue d'une autre audience durant cette période.

Sténographes judiciaires

Le comité qui entend la cause peut demander qu'un sténographe judiciaire enregistre et transcrive les instances. La décision dépend des besoins du comité, de la durée de l'audience et de la complexité des témoignages. Il est possible d'acheter des exemplaires de la transcription auprès de « Network Court Reporting Ltd » ou de les lire à la bibliothèque du Tribunal. Le Tribunal a commencé à examiner la possibilité de mettre les transcriptions sur base de données informatique.

Accès pour les parties non représentées

La plupart des parties qui se sont présentées devant le Tribunal ont été représentées par des avocats spécialisés en droit du travail. La tâche du Tribunal a été facilitée car les mémoires qui lui ont été soumis ont été préparés soigneusement. Cependant, un nombre croissant de parties qui se présentent devant le Tribunal ne sont pas représentées par des avocats. Jusqu'à maintenant, des employeurs, des syndicats et des travailleurs se sont présentés devant le Tribunal sans conseiller ou conseillère juridique. Le Tribunal a publié à leur intention un guide de ses règles qui explique les procédures à suivre. Lors des conférences préparatoires, le vice-président ou la vice-présidente peut également examiner les attentes des parties et répondre à leurs questions. Si une partie n'est pas représentée par un conseiller ou une conseillère lors d'une audience, le comité et les autres conseillers doivent s'assurer que les procédures d'audiences sont équitables pour toutes les parties.

Le 18 décembre 1990, le ministre du Travail a annoncé la création d'une clinique de l'équité salariale, en 1991, qui servira à donner des renseignements, des conseils et une intervention afin d'aider principalement les travailleuses non syndiquées qui revendiquent leurs droits à l'équité salariale.

Malgré tous les efforts qui sont faits pour satisfaire tout le monde, le Tribunal est conscient qu'il est difficile de se présenter à une audience sans être représenté. En décembre 1990, le ministre du Travail a annoncé qu'une clinique d'intervention en matière d'équité salariale serait mise sur pied afin d'aider les femmes non représentées par un conseiller ou une conseillère juridique. Le ministère du Travail a conclu une entente avec le « Parkdale Community Legal Services » qui fournira des services à titre provisoire. L'Association des manufacturiers canadiens fournit des conseils et une formation sur l'équité salariale aux employeurs qui en sont membres. Le greffier continue de renseigner les parties qui ne sont pas représentées sur ces services.

Services en français

Le Tribunal s'engage à fournir des services en français et, de ce fait, les règles de pratique du Tribunal, les formules et les avis d'audience sont disponibles dans les deux langues. La conseillère du Tribunal et la plupart des employés de soutien sont bilingues et peuvent aider toute personne qui cherche des services en français. Cette année, le Tribunal a reçu une demande de services en français et a constitué un comité bilingue afin d'entendre la cause. Le requérant s'est désisté lors de la première journée d'audience.

Décisions

Le Tribunal s'engage à publier ses décisions le plus tôt possible. Pour les décisions qui ont été prises en 1990-1991, le temps qui s'est écoulé entre la dernière journée d'audience et la publication de la décision a été, en moyenne, de 39 jours. Cependant, dans cinq causes importantes, les audiences ont pris fin cette année mais les décisions n'ont pas encore été publiées. Pour ces causes, le Tribunal a dû examiner le grand nombre de témoignages présentés à l'audience, démêler des témoignages d'experts contradictoires et traiter des questions juridiques difficiles.

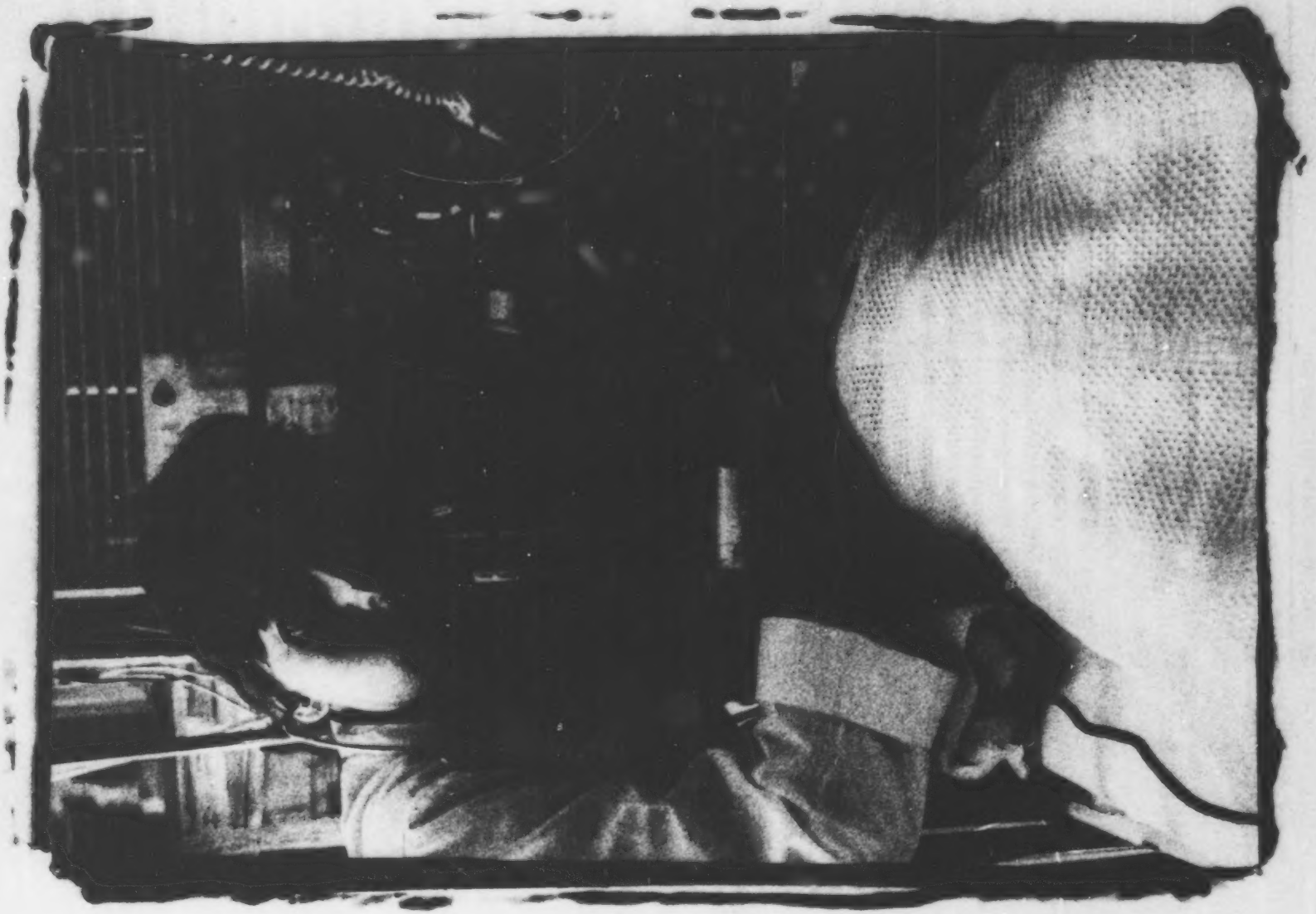
Le Tribunal est conscient que les parties ont besoin des décisions rapidement pour terminer leur processus d'équité salariale. Dans certains cas, un comité peut rendre une décision oralement et ensuite donner ses motifs par écrit à une date ultérieure. À la fin d'une audience, le comité étudie le matériel et établit un échéancier pour l'ébauche de la décision. Bien que le temps de rédaction soit compris dans l'échéancier des audiences, si une cause a été très longue, du temps supplémentaire sera alloué au comité. Ce faisant, nous espérons que le rendement du Tribunal s'améliorera.

L'année dernière, le Tribunal a publié et distribué le premier volume du *Pay Equity Reports (Rapports sur l'équité salariale)*. Un nombre trop insuffisant de décisions ont été rendues cette année pour justifier la publication d'un deuxième volume. En décembre 1990, le Tribunal a fait parvenir des copies des décisions récentes par courrier aux représentants des employeurs et des travailleurs. Les décisions étaient disponibles 48 heures après leur publication par l'entremise de QuickLaw, et certaines décisions sont envoyées sur demande. Le deuxième volume du *Pay Equity Reports* sera publié à l'automne 1991.

Les décisions du Tribunal sont disponibles 48 heures après leur publication par l'entremise de QuickLaw, et certaines décisions sont envoyées sur demande.

Étude des règlements, des formules et des procédures du Tribunal

Afin d'étudier ses pratiques et de s'assurer que son processus d'audience est équitable, accessible et efficace, les membres représentant les travailleurs et les employeurs rencontrent régulièrement employeurs et travailleurs afin de discuter des pratiques du Tribunal. De plus, la présidente, la présidente suppléante et le greffier ont rencontré des représentants des parties et leurs avocats afin de leur demander leurs commentaires, leurs critiques et leurs suggestions à propos des procédures du Tribunal. Compte tenu des renseignements obtenus, un comité tripartite du Tribunal est en train d'étudier les procédures.



DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

Causes importantes

Un agent négociateur national est-il lié par les actions d'une section locale?

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) était l'agent négociateur accrédité des employés de la ville de Gloucester. Pendant plus de deux ans, la ville a négocié l'équité salariale avec la section locale 1525 (« section locale 1525 ») du Syndicat canadien de la fonction publique. Puis, le SCFP a fait parvenir à la ville un avis de négociation. Le Tribunal était donc saisi de deux questions : le SCFP était-il l'agent négociateur et était-il lié par les ententes conclues entre la ville et la section locale 1525? Le Tribunal a répondu dans l'affirmative aux deux questions.

Le SCFP était l'agent négociateur accrédité et aucune procédure en vertu de la *Loi sur les relations de travail* n'était intervenue afin de modifier cette situation.

Même si le SCFP a dit qu'il n'était pas lié par les actions de la section locale 1525, le Tribunal a décidé que comme le syndicat agit habituellement par l'entremise de ses sections locales jusqu'à ce qu'il intervienne lui-même dans leurs activités, le SCFP est lié par leur conduite. Le Tribunal a refusé d'entreprendre une enquête sur les affaires internes du syndicat. Il a indiqué que la ville n'avait aucune raison de remettre en question le pouvoir de négocier de la section locale 1525 et il a conclu que le SCFP était lié par les ententes d'équité salariale négociées avec la ville.

Cette cause a également soulevé une question concernant la divulgation des documents. Le Tribunal a agi conformément à ses décisions précédentes dans **Cybermedix Health Services Ltd.** et **Riverdale Hospital** et a ordonné la divulgation des documents pertinents à la négociation de l'équité salariale.

En l'espèce, il s'agit de la cause **Gloucester** (18 février 1991).

Quelle approche le Tribunal adopte-t-il concernant les causes découlant du paragraphe 9(2)?

Au moment de la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale, une employée, qui a bénéficié d'une heure de déjeuner à l'extérieur du lieu de travail pendant 14 ans, a vu cette heure réduite de moitié et elle devait la prendre sur les lieux de travail. L'employée s'est plainte à la Commission qu'elle avait été victime de discrimination pour avoir exercé ses droits en vertu de la *Loi*, contrairement au paragraphe 9(2), qui interdit les manoeuvres d'intimidation contre les personnes qui ont participé à une instance relative à l'équité salariale. L'agent de révision a refusé de donner un ordre concernant les allégations en vertu de ce paragraphe parce qu'il n'avait pas la compétence pour ce faire.

Cependant, il a déterminé qu'en agissant comme il l'avait fait, l'employeur avait enfreint le paragraphe 7(1), qui dispose que l'employeur « établit et maintient » l'équité salariale, et a ordonné que l'heure de déjeuner à l'extérieur soit rétablie. L'employeur n'a pas rétabli l'heure de déjeuner tel qu'ordonné et l'employée a présenté une requête au Tribunal demandant que l'employeur se conforme à l'ordre de l'agent de révision. L'employeur a présenté sa propre requête visant la révocation de l'ordre.

Les deux parties pensaient que leur cause devant le Tribunal portait sur l'infraction au paragraphe 9(2). Le Tribunal a jugé la question autrement. Les deux requêtes étaient reliées à l'ordre de l'agent de révision. Par conséquent, la seule chose qui a été présentée correctement devant le Tribunal a été la question de savoir si l'ordre concernant le paragraphe 7(1) était valable. Pour que la question du paragraphe 9(2) ait pu être entendue par le Tribunal, il aurait fallu qu'il en fût directement question dans les plaidoiries.

Néanmoins, parce que les parties étaient unanimes concernant la question du paragraphe 9(2) et désiraient que le Tribunal résolve le différend, le Tribunal a accédé à leur demande. Ce faisant, le Tribunal a expliqué comment les allégations d'infraction au paragraphe 9(2) devraient être traitées. Puisque la *Loi*, contrairement à la *Loi sur les relations du travail*, ne contient aucune disposition concernant l'inversion de la charge de la preuve, il revient à l'employée requérante de prouver qu'elle a bel et bien été lésée à cause de l'équité salariale comme elle le prétend.

Dans ce cas, la modification de l'heure de déjeuner de l'employée coïncide avec la mise en oeuvre du programme d'équité salariale. Le moment de ce changement a troublé le Tribunal, qui a déclaré que, sans renseignements supplémentaires, il aurait conclu que le changement était relié au processus d'équité salariale. Cependant, l'employeur a amené des preuves qui fournissent une explication crédible pour ses actes : il n'était pas au courant du fait que cette employée prenait une heure pour déjeuner à l'extérieur du lieu de travail. Cette explication n'a pas été réfutée par la requérante. Par conséquent, le Tribunal n'a pu être convaincu que le changement s'est produit *à cause* de l'équité salariale. Afin de prouver qu'il y a eu infraction au paragraphe 9(2), le Tribunal aurait dû être convaincu qu'un lien de causalité existait entre l'action de l'employeur et le processus d'équité salariale. Le Tribunal a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas contraires au paragraphe 9(2).

De plus, le Tribunal a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas contraires au paragraphe 7(1).

En l'espèce, il s'agit de la cause **New Liskeard Board of Police Commissioners** (27 février 1991).

Questions de procédure et de compétence

Quand une affaire peut-elle être présentée devant le Tribunal?

Les Services de révision ont reçu une requête concernant un différend portant sur l'identification de l'employeur. Un des employeurs éventuels a prétendu que l'agente de révision n'avait pas la compétence pour décider de cette question. L'agente de révision a demandé aux parties de faire des observations concernant la question de sa compétence. Avant même que l'agente de révision ait reçu et examiné ces observations, une requête visant à établir si elle était compétente pour décider de la question a été présentée au Tribunal. Le Tribunal a statué que la requête présentée était prématurée; il ne pouvait traiter de la question avant que l'agente de révision ait terminé le processus qu'elle avait entrepris concernant la question de sa compétence. Voir **Thunder Bay Family and Children's Services** (13 juillet 1990).

Quand le Tribunal peut-il exiger la production de documents?

Dans la cause **Kingston and Frontenac Children's Aid Society** (3 août 1990), le syndicat a écrit aux autres parties, avant l'audience, pour demander la divulgation de certains documents. La demande a été refusée et le syndicat a demandé au Tribunal d'ordonner la divulgation. Lors de l'audience, les parties ont convenu que le Tribunal devrait traiter de la question comme si la requête visant la divulgation des documents constituait un ordre valable d'apporter des documents, et ont accepté d'être liées par la décision pour les mêmes motifs. Les parties s'opposant à la requête ont déclaré que le Tribunal n'avait pas la compétence pour ordonner la divulgation. Elles ont soutenu que la seule compétence du Tribunal dans cette question provenait de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, qui exige que les documents soient produits en preuve par un témoin. Elles se sont également opposées à la pertinence de certains de ces documents.

Le Tribunal a indiqué que la *Loi sur l'exercice des compétences légales* et la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* lui conféraient la compétence pour exiger la production de documents et qu'un témoin n'avait pas besoin d'être convoqué. Si, par la suite, quelqu'un voulait produire en preuve les documents, ceux-ci devaient être attestés par un témoin selon les procédures habituelles. Sur la question de la pertinence des documents, le Tribunal a déclaré qu'il n'exigerait pas la production de documents pour permettre à une partie de se livrer à un interrogatoire à l'aveuglette, c'est-à-dire déterminer si sa cause est fondée. Cependant, les parties devront produire des documents qui peuvent être liés aux faits, événements et questions en litige.

Au Canada, les travailleuses gagnent 36 pour 100 de moins que les travailleurs. Cela signifie que, pour chaque dollar que reçoivent les hommes, les femmes reçoivent 64 cents. Près du tiers de l'écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes est attribué à la sous-évaluation du travail effectué par des femmes.

Que se produit-il lorsqu'un agent ou une agente de révision avise le Tribunal qu'il ou elle n'a pas réglé une cause et qu'il ou elle ne donnera pas d'ordre?

Plusieurs employés du conseil de l'éducation du comté de Wentworth se sont plaints à la Commission de l'équité salariale que leur employeur avait enfreint le paragraphe 9(2) de la *Loi*. Conformément au paragraphe 23(2) de la *Loi*, l'agente de révision a fait savoir au Tribunal qu'elle n'avait pas pu régler la question et qu'elle ne donnerait pas d'ordre. Le Tribunal, dans **Re Wentworth County Board of Education** (27 août 1990), a dit qu'il ne tiendrait pas d'audience sur cette question jusqu'à ce qu'il reçoive une requête pour obtenir une audience de l'employé ou des employés.

Le Tribunal consentira-t-il à appeler un agent ou une agente de révision à témoigner dans les causes dont il est saisi?

Un employeur a présenté au Tribunal une requête en opposition à l'ordre d'un agent de révision. Une des parties désirait convoquer l'agent de révision comme témoin et a demandé au Tribunal la permission de le faire. L'article 31 représente un privilège partiel et dispose que les agents de révision ne peuvent pas être contraints de témoigner, mais qu'ils peuvent être appelés à témoigner uniquement si le Tribunal y consent. Le Tribunal a indiqué qu'il ne consentirait pas volontiers à appeler un agent ou une agente parce qu'un tel consentement nuirait aux rôles d'enquêteur et de médiateur de l'agent ou de l'agente, dont le succès dépend de sa capacité de traiter honnêtement et confidentiellement avec les parties. Le Tribunal n'a pas jugé que le simple fait que les agents ont également le pouvoir de régler les différends en donnant un ordre modifiait ces considérations. Le Tribunal n'était pas convaincu que le consentement devrait être accordé. En l'espèce, il s'agit de la cause **New Liskeard Board of Police Commissioners** (19 octobre 1990).

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de la résolution des litiges auxquels donne naissance à la Loi. *Les décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée. »*

Le Tribunal perd-il sa compétence lorsqu'il demande aux parties de traiter d'une question d'ordre juridique à la fin d'une plaidoirie?

La cause en question portait sur l'identification de l'employeur des infirmières qui travaillaient pour la circonscription sanitaire de Porcupine. Le Tribunal avait traité de la question de l'identification d'un employeur dans trois causes précédentes. En l'espèce, quatre critères ou tests ont été utilisés afin de déterminer l'employeur. Les parties dans la cause de Porcupine ne se sont pas opposées à l'utilisation de ces tests. Une fois que les avocats ont terminé leurs observations, le Tribunal leur a demandé comment l'issue de la cause pourrait être modifiée si le Tribunal se concentrait sur deux des quatre tests originaux. À la reprise de l'audience, l'avocat d'une des parties a prétendu qu'en posant cette question, le comité avait démontré un parti pris ou avait commis un manquement à la justice naturelle. Dans la cause **Porcupine Health Unit** (6 mars 1991), le Tribunal a rejeté les allégations de parti pris. En posant

la question, le comité ne cherchait pas à descendre dans l'arène ni à usurper le rôle de l'avocat. De plus, le simple fait de poser une question n'indiquait pas que le comité était fermé à d'autres considérations. Par conséquent, on ne peut pas dire que cela a nui à la cause. En ce qui concerne les allégations de manquement à la justice naturelle, le Tribunal n'a pas trouvé que la question dépassait la portée de son enquête ni l'aboutissement possible de la cause au-delà de ce que les parties avaient dû prévoir à l'origine. Ainsi, aucune erreur de justice naturelle n'est en cause. Néanmoins, le Tribunal a permis aux parties de présenter d'autres preuves et de faire d'autres observations si elles le désiraient.

Comment le Tribunal traite-t-il des causes qui lui sont renvoyées par des agents de révision qui sont d'avis qu'on ne se conforme pas à leurs ordres?

Un agent de révision était d'avis que l'employeur et le syndicat ne s'étaient pas conformés à son ordre et a renvoyé la question au Tribunal en vertu du paragraphe 24(5) de la *Loi*. Selon la *Loi*, les parties doivent se conformer à l'ordre ou en contester la teneur. Toute partie qui désire contester la teneur d'un ordre doit présenter une requête d'audience devant le Tribunal. La partie doit remplir une requête d'audience, la signifier à l'autre partie et la déposer au Tribunal.

Dans le cas présent, le Tribunal a demandé à l'employeur et au syndicat si l'un ou l'autre prétendaient que l'ordre n'avait pas été observé et, le cas échéant, si cette partie était prête à présenter une requête au Tribunal. Ni l'employeur ni le syndicat n'étaient prêts à poursuivre cette question mais ils ont fait savoir au Tribunal qu'ils étaient en train de négocier.

Comme aucune partie n'était prête à présenter une requête et à se charger de la poursuite de la question, le Tribunal a conclu qu'il n'était pas approprié d'aller plus loin. Les décisions concernant ce point sont **Re Timmins Board of Commissioners of Police** (5 novembre 1990), **Re Timmins Board of Commissioners of Police** (15 mars 1991) et **Re Carlton Cards** (12 avril 1991).

Une requête peut-elle être rejetée pour défaut de déclarer une cause apparemment fondée?

Dans **Peterborough** (21 mars 1991), l'employeur s'est opposé à un ordre d'un agent de révision. Le syndicat a demandé au Tribunal de rejeter la requête pour le motif qu'elle ne faisait pas mention d'une cause apparemment fondée, c'est-à-dire que, même si tout ce qui apparaissait dans la requête était accepté comme véridique, aucun recours ne pouvait être accordé à l'employeur. Le Tribunal a statué qu'il avait la compétence pour rejeter une requête lorsqu'elle ne soulève pas de cause apparemment fondée, mais qu'il le ferait uniquement lorsqu'il était clair et évident qu'une audience basée sur la valeur de la cause ne

pourrait pas donner un résultat envisagé dans la loi. De plus, le Tribunal a déclaré qu'il n'exigerait pas que le requérant utilise un langage technique ou juridique mais qu'il examinerait le sens de ce qui est écrit dans la requête, dans l'ensemble, afin de déterminer si elle laisse entrevoir une cause. Le simple désaccord avec un ordre d'un agent de révision ou un programme d'équité salariale ne justifie pas la tenue d'une audience sur la question. La raison d'un désaccord doit être une infraction à la *Loi*. Le Tribunal a rejeté la requête sans nuire au droit de l'employeur de présenter une autre requête.

Les Tribunaux juridiques

Un appel concernant la cause **Re Haldimand-Norfolk et Ontario Nurses' Association** a été rejeté à l'unanimité par la Cour de l'Ontario (Cour d'appel), le 27 septembre 1990.

Une requête en révision judiciaire de la décision du Tribunal dans la cause **Metro Toronto Library Board** a été abandonnée le 7 mars 1991.

Une requête en révision judiciaire de la décision du Tribunal dans la cause **Wentworth County Board of Education** a été rejetée à l'unanimité par la Cour de l'Ontario, division générale (Cour divisionnaire) le 30 avril 1991.

MEMBRES DU TRIBUNAL

Beth Symes, *présidente*
M^me^ Symes a pratiqué le droit du travail et le droit administratif et a participé activement à la défense des droits à l'égalité. Elle est l'une des fondatrices du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes. Elle est membre du Conseil d'administration du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. M^me^ Symes a participé à l'organisation des deux premières « Conference of Ontario Boards and Agencies ». Elle a rédigé beaucoup d'articles dans les domaines de l'équité salariale et du droit administratif. M^me^ Symes a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans en octobre 1990.

Bruce Budd,
représentant des travailleurs
Avant de se joindre au Tribunal, M. Budd était un agent des normes d'emploi au ministère du Travail. Il a oeuvré au sein du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, comme membre et comme directeur des finances. Actuellement trésorier de la « Labour Council Development Foundation », M. Budd a fait don de son temps et de son énergie à plusieurs organismes communautaires et groupements de consommateurs. M. Budd est bilingue.

Kevin Burkett, *vice-président*
M. Burkett est un expert reconnu dans le domaine des relations du travail. Il a fait montre de talents exceptionnels sur les plans de la conciliation, de l'arbitrage et de la prise de décisions dans le cadre de litiges complexes concernant les travailleurs ou l'intérêt public. M. Burkett est vice-président à temps partiel du Tribunal.

Mary Ellen Cummings,
vice-présidente
M^me^ Cummings a pratiqué le droit du travail, est experte en équité salariale et a donné de nombreuses conférences sur ce sujet. Active au sein de sa communauté, elle a siégé au conseil d'administration d'une garderie, a travaillé pour une association au service des personnes handicapées et a fourni des services d'aide juridique. M^me^ Cummings est bilingue.

Donald Dudar,
représentant des employeurs
M. Dudar a de l'expérience en gestion des ressources humaines et a occupé des postes de direction dans de grandes sociétés de vente au détail et de transports. Il enseigne la gestion au Collège Sheridan et participe activement à la « Human Resources Professionnals Association of Ontario ». M. Dudar est bilingue. Il a récemment été nommé pour un deuxième mandat de trois ans.

Peter Gallus, *greffier*
M. Gallus s'est joint au Tribunal en février 1989, apportant ses connaissances du domaine des relations du travail. Employé auparavant par la Commission des relations du travail de l'Ontario, il a participé à la conciliation des parties dans différents litiges. Il a plus de 10 années d'expérience à titre de représentant syndical et, à ce titre, a été responsable de la négociation de conventions collectives et de la résolution et de l'arbitrage de griefs, et a représenté les travailleurs à des conseils de relations de travail.

Susan Genge,
représentante des travailleurs
M^me^ Genge a apporté au Tribunal une solide expérience dans l'encadrement syndical acquise au cours de longues années de participation active aux affaires du Syndicat canadien de la fonction publique et de la Fédération du travail de l'Ontario. Elle a siégé au comité des femmes de la Fédération et rédigé bon nombre d'articles en plus de donner des cours sur les relations du travail et les problèmes particuliers que rencontrent les femmes dans ce domaine. Elle a travaillé comme permanente syndicale à l'Université de Toronto. M^me^ Genge a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans.

Patricia Hughes,
présidente suppléante
Avant son entrée en fonctions, M^me^ Hughes était vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Elle était conseillère juridique au ministère du Procureur général, où ses spécialités étaient la Charte des droits et l'équité salariale. Titulaire d'un doctorat en théorie politique, elle a enseigné au niveau universitaire. Elle a publié des ouvrages et donné des allocutions sur l'analyse de la condition des femmes, la Charte des droits, le droit du travail et l'arbitrage.

Sharon Laing,
représentante des employeurs
Avant sa nomination, M^me^ Laing était chargée des relations du travail, de la rétribution et du recrutement à la ville de Scarborough et à l'hôpital Mount Sinai de Toronto. Dotée d'une vaste expérience du secteur public, elle a participé à la « Human Resources Professionnals Association of Ontario ». M^me^ Laing a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans.

Nicole Leclerc,
représentante des employeurs
M^me^ Leclerc est membre à temps partiel et représente les employeurs. Avocate au fait des relations du travail et des questions de rétribution, elle possède de surcroît une connaissance approfondie du monde de l'éducation et des milieux de santé. M^me^ Leclerc est bilingue et membre de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario.

Mary Anne McKellar, *avocate*
M^me^ McKellar a exercé à Toronto dans les domaines du droit du travail, des régimes de retraite, des avantages sociaux et des poursuites civiles. Elle a publié quantité d'articles et d'exposés relatifs à l'emploi. M^me^ McKellar est bilingue.

Melda Okoye,
représentante des travailleurs
M^me^ Okoye est membre à temps partiel et représente les travailleurs. Elle est infirmière autorisée et travaille au service des soins cardio-vasculaires d'un hôpital d'enseignement. En tant que membre de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, elle a occupé la présidence de sa section locale et siégé au comité de négociation. M^me^ Okoye participe à des activités communautaires et à des initiatives de perfectionnement professionnel.

Ralph Palumbo, *vice-président*
M. Palumbo possède une vaste expérience en droit administratif. Il a été conseiller de discipline auprès de la Société du Barreau du Haut-Canada, conseiller juridique pour l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et membre de la Commission de révision de l'évaluation foncière. M. Palumbo est membre fondateur et directeur de la « Canadian Italian Advocates Organization ». Il a été nommé pour un deuxième mandat de trois ans.

Janis Sarra, *vice-présidente*
M^me^ Sarra a donné des conférences et rédigé des articles sur les relations du travail, la santé et la sécurité au travail et, enfin, l'équité salariale. Elle a occupé des postes de chercheuse auprès du gouvernement provincial et d'administrations municipales. Elle a siégé au conseil consultatif sur l'équité salariale mis sur pied par le premier ministre et a fait partie de la Commission des relations de travail de l'Ontario. M^me^ Sarra est bilingue et est membre de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario. Elle a rédigé des documents sur l'équité salariale et le droit administratif. M^me^ Sarra a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans.

Geri Sheedy,
représentante des travailleurs
M^me^ Sheedy, syndicaliste de longue date, a participé à la direction du Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons. Longtemps membre de la Fédération du travail de l'Ontario et de son comité des femmes, M^me^ Sheedy a été directrice des droits de la personne de la FTO, chargée de la condition féminine. Elle s'est occupée du dossier de l'équité salariale, entre autres, en organisant des débats sur ce sujet dans l'Est de l'Ontario. M^me^ Sheedy a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans.

Janet Slone Taylor,
représentante des employeurs
M^me^ Slone Taylor a travaillé comme conseillère en relations du travail, en équité d'emploi, en formation à la gestion et en communications sur le sujet de l'équité salariale. Elle a participé à l'arbitrage de droits et d'intérêt. Elle a acquis des connaissances aux échelons les plus élevés du secteur de la santé et elle a contribué directement à la gestion et à l'administration d'un hôpital. M^me^ Slone Taylor est membre fondatrice de « Parent Perspective », un comité de bénévoles qui étudie les problèmes de la jeunesse.

Formation des membres

Le Tribunal fournit des programmes d'éducation afin d'améliorer les compétences de ses membres. Ces programmes comprennent la formation sur place ainsi que la participation à des conférences et à des séminaires. Au cours de la dernière année, par exemple, Greig Henderson, professeur de la littérature anglaise à l'Université de Toronto, a donné un atelier sur la rédaction de décisions, et le professeur Michael Ornstein, de l'« Institute for Social Research » de l'Université York, a donné un séminaire sur les statistiques.

Les membres du Tribunal ont assisté à la deuxième conférence des conseils et organismes de l'Ontario et à la sixième conférence du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Lors de ces conférences, les membres du Tribunal, le greffier et la conseillère ont organisé des ateliers et présenté des communications. De plus, les membres du Tribunal ont présenté des mémoires et fait des allocutions sur l'équité salariale lors d'autres conférences et ont fourni une formation sur les questions de droit administratif à d'autres tribunaux.

La conseillère et les membres qui ont été désignés pour entendre les causes en français reçoivent une formation continue dans cette langue afin de permettre au Tribunal de respecter ses obligations de fournir des services en français.

NOUVEAUX DÉFIS

Quelques questions de fond

Deux causes portent sur la question de ce que représente le non-sexisme. Les audiences de **Haldimand-Norfolk** sont terminées et on s'attend à ce que la décision soit rendue au printemps 1991. Les audiences du **Women's College Hospital** prendront fin à l'automne 1991 et la décision suivra. Ces décisions fourniront des directives pour les parties qui n'ont pas encore terminé le processus.

Le Tribunal a reçu des requêtes d'un employeur qui s'oppose à la demande d'un agent de révision de modifier son programme d'équité salariale. L'employeur a désigné tous les employés non syndiqués comme intimés. Le Tribunal doit déterminer la façon d'aviser efficacement tous les intimés possibles de la procédure, y compris les anciens employés. Il peut y avoir des causes de ce genre où aucun employé ne désire participer à l'audience. Le rôle, s'il y a lieu, du Bureau de l'équité salariale dans de tels cas n'a pas été déterminé.

Le Tribunal a reçu des requêtes de différents groupes de travailleurs qui s'opposent à divers aspects du même programme d'équité salariale. Le Tribunal doit décider s'il doit entendre ces requêtes ensemble ou séparément.

Le Tribunal est tenu de suivre un processus d'audience équitable, accessible et efficace.

La *Loi* dispose qu'un programme d'équité salariale préparé par l'employeur et un agent négociateur est considéré comme approuvé par la Commission. Le Tribunal a reçu des requêtes des membres d'une unité de négociation qui prétendaient que l'employeur et le syndicat avaient enfreint la *Loi*. Le Tribunal doit encore décider si un membre peut soulever une telle question.

Volume de travail et ressources

À l'heure actuelle, le Tribunal dispose de ressources adéquates pour s'occuper des causes et pour atteindre ses buts en ce qui concerne la répartition des causes. Cependant, plusieurs facteurs peuvent toucher la capacité du Tribunal de le faire. Les causes du Tribunal continueront à augmenter si de plus en plus de femmes non syndiquées s'opposent au programme affiché par leurs employeurs. De plus, les Services de révision ont reçu l'approbation d'engager dix nouveaux agents de révision. L'augmentation de personnel accroîtra le nombre de causes du Tribunal de façon importante en 1992-1993. Enfin, l'entrée en vigueur éventuelle des modifications proposées à la *Loi* entraînera également une augmentation des causes du Tribunal.

CONCLUSION

Le Tribunal est tenu de suivre un processus d'audience équitable, accessible et efficace. Il continuera d'analyser son fonctionnement afin d'assurer la réalisation de cet objectif.